


3 1761 11729774 7



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117297747>

CA1
FN
-E77



71

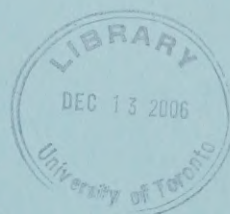
Government
Publications

ESTIMATES

Canadian Human Rights Commission

Performance Report

For the period ending
March 31, 2006



Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of:

Part I – The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organisation's main priorities by strategic outcome(s), program activity(s) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2006

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca.

Available through your local bookseller or by mail from
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario) KIA 0S5

Telephone: 613-941-5995
Toll free: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
E-mail: publications@pwgsc.gc.ca

Foreword

Departmental performance reports play a key role in the cycle of planning, monitoring, evaluating, and reporting results to Parliament and citizens. They are at the heart of accountability in government.

Departments and agencies are encouraged to prepare their reports following principles for effective public reporting (provided in the Guide to the Preparation of Part III of the 2005-2006 Estimates - Reports on Plans and Priorities and Departmental Performance Reports: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr2/05-06/guidelines/guide_e.asp).

Based on these principles, an effective report provides a coherent and balanced picture of performance that is brief and to the point. It focuses on outcomes (benefits to Canadians and Canadian society) and describes the contribution the organisation has made toward those outcomes. It sets performance in context, associates performance with earlier commitments, explains any changes, and discusses risks and challenges faced by the organisation in delivering on these commitments. Achievements realised in partnership with other governmental and non-governmental organisations are also discussed. Supporting the need for responsible spending, it links resources to results. Finally, the report is credible because it substantiates the performance information with appropriate methodologies and relevant data.

This departmental performance report (along with those of many other organizations) is accessible from the Treasury Board of Canada Secretariat Internet site: <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp> .

The Government of Canada is committed to continually improving reporting to Parliament and Canadians. The input of readers can do much to ensure that Departmental Performance Reports and other reports are enhanced over time.

Comments or questions can be directed to:

*Results-based Management Directorate
Treasury Board of Canada Secretariat
L'Esplanade Laurier, Ottawa, Ontario K1A 0R5*



Canadian Human Rights Commission

Performance Report

FOR THE PERIOD ENDING
MARCH 31, 2006

The Honourable Vic Toews, P.C., M.P.
Minister of Justice and Attorney General of Canada

Table of Contents

SECTION I Overview	1
Commissioner's Message	1
Management Representation Statement.....	3
Summary Information.....	4
Departmental Priorities	5
Overall Departmental Performance	6
SECTION II Analysis of Program Activities by Strategic Outcome	11
Analysis by Program Activity	11
SECTION III Supplementary Information	27
Organizational Information.....	27
Table 1: Comparison of Planned to Actual Spending.....	28
Table 2: Resources by Program Activity	29
Table 3: Voted and Statutory Items	30
Table 4: Services Received Without Charge.....	30
Table 5: Resource Requirements by Branch	31
Table 6: Details on Project Spending	32
Table 7: Financial Statements	33
Table 8: Procurement and Contracting	46
SECTION IV Other Items of Interest	47

SECTION I

Overview

I Commissioner's Message

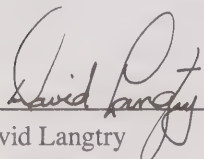
In 2005-2006, the Commission continued the change process that began in 2002-2003 to improve the human rights dispute resolution process. The organization was restructured to better support its new business model. A newly established branch that offers a one-stop approach to resolving complaints allows the Commission to carry out this part of its work in the most effective and efficient way possible. These changes to the Commission's process and structure are producing the results intended: the previous backlog of cases has been virtually eliminated, the complaint workload is balanced and performance has improved substantially.

Making its dispute resolution process more efficient has allowed the Commission to channel more resources toward the front end of the human rights continuum. In 2004, it launched a Discrimination Prevention Program that has experienced considerable growth this year as more and more employers agree to work with the Commission on taking a preventive and early resolution approach to human rights in their organizations. Preliminary results from this program are promising. There is already evidence that the Commission is receiving fewer complaints from certain organizations which are proactively engaged in the prevention program, and that it takes less time to resolve complaints against organizations which have signed MOUs.

The Commission is following a similar, preventive approach in the area of employment equity—sharing knowledge with employers on hiring and promotion practices and providing targeted advice and preventive tools. The Commission's experience with the employment equity audit process indicates that employers need greater support in the form of information and knowledge in order to comply with the requirements of the *Employment Equity Act* and sustain gains already achieved. Fostering a better understanding of human rights helps prevent discrimination from occurring in the first place.

The Commission has also begun to expand its research and policy capacity, through the creation of a Knowledge Centre. It has developed an action-oriented research program that focusses on initiatives that serve to advance human rights in Canada, and has already undertaken a number of research projects this year.

Changing its structure and processes has made it possible for the Commission to use a wider range of tools to fully execute its mandate. The Commission is committed to continuing to apply sound, innovative and forward-looking management practices to ensure that it meets its objective of better serving Canadians and advancing human rights in Canada. In doing so, the Commission contributes to creating an inclusive society that promotes diversity.



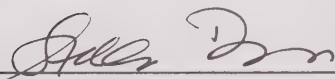
David Langtry
COMMISSIONER

I Management Representation Statement

I submit for tabling in Parliament, the 2005-2006 Departmental Performance Report for the Canadian Human Rights Commission.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the *Guide for the Preparation of Part III of the 2005-2006 Estimates: Reports on Plans and Priorities and Departmental Performance Reports*:

- It adheres to the specific reporting requirements outlined in the TBS guidance;
- It is based on the department's approved Program Activity Architecture structure as reflected in its MRRS;
- It presents consistent, comprehensive, balanced and reliable information;
- It provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- It reports finances based on approved numbers from the Estimates and the Public Accounts of Canada in the DPR.



Stella Deacon

ACTING SECRETARY GENERAL

I Summary Information

The Canadian Human Rights Commission (the Commission) was established in 1977 to administer the *Canadian Human Rights Act*. The purpose of the Act is to promote equality of opportunity and to protect individuals from discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability, or conviction for an offence for which a pardon has been granted.

The Commission also has a mandate under the *Employment Equity Act*, which seeks to achieve equality in the workplace and to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. Both the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act* apply to federal departments and agencies, Crown corporations and federally regulated private sector organizations.

The Commission consists currently of one full-time member and four part-time members. Full-time members are appointed for terms not exceeding seven years and part-time members for terms not exceeding three years. The full-time Commissioner is responsible for the operations of the Commission, supported by the Secretary General.

Financial Resources

(\$ thousands)

Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
\$22,476	\$22,938	\$22,389

Human Resources (FTE)

Planned	Actual	Difference
199	190	9

I Departmental Priorities

Status on Performance

Strategic Outcome: Equality, respect for human rights and protection from discrimination by fostering understanding of and compliance with the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act*.

Alignment to Government of Canada Outcomes: The Commission's strategic outcome aligns to the Government of Canada's strategic outcome of creating "an inclusive society that promotes linguistic duality and diversity."

			2005-2006	
Priority (type)	Program Activity – Expected Result	Performance Status	Planned Spending	Actual Spending
Improve the case management system (ongoing)	Foster understanding of and compliance with the <i>Canadian Human Rights Act</i> . – Increased compliance with the <i>Canadian Human Rights Act</i> .	Successfully met	15,879	13,377
Design and implement a human rights research program (new)	Foster understanding of and compliance with the <i>Canadian Human Rights Act</i> . – Increased compliance with the <i>Canadian Human Rights Act</i> . Employment equity audits in federal and federally regulated workplaces. – A workforce more representative of the four groups designated under the <i>Employment Equity Act</i> .	Continuing	2,130	5,039
Implement the new Discrimination Prevention Program (ongoing)	Foster understanding of and compliance with the <i>Canadian Human Rights Act</i> . – Increased compliance with the <i>Canadian Human Rights Act</i> . Employment equity audits in federal and federally regulated workplaces. – A workforce more representative of the four groups designated under the <i>Employment Equity Act</i> .	Successfully met	2,051	2,423
Deliver the Employment Equity Compliance Program and design improvements (ongoing)	Employment equity audits in federal and federally regulated workplaces. – A workforce more representative of the four groups designated under the <i>Employment Equity Act</i> .	Continuing	2,416	1,550

I Overall Departmental Performance

OPERATING ENVIRONMENT

The Commission has been engaged in a process of transformation that has shown positive results and considerable progress towards its strategic outcome. This journey began with a new business model aimed at balancing the resources and energies directed at each stage of the human rights case management continuum. Significant changes within the Commission have led to the offering of alternative dispute resolution at all stages of a complaint as well as more effective, consistent and timely handling of human rights cases.

Free from a previous chronic case backlog, the Commission was able to place more emphasis on discrimination prevention activities. The Commission is undertaking new strategic research and more focused litigation to address issues of systemic discrimination, and its approach to employment equity is being streamlined. All of this has been driven by a commitment to continuous improvement to the Commission's programs and corporate management practices.

ORGANIZATIONAL CONTEXT

A major restructuring of the Commission has been completed, providing a solid foundation for continuous improvement and innovation. This allows the Commission to fully execute its mandate under the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act*. Its new features include:

- A Dispute Resolution Branch which integrates all services related to the processing of a complaint, including pre-complaint services, mediation before and after a complaint is filed, conciliation, investigation, litigation and liaison with the Tribunal;
- A Discrimination Prevention Branch which amalgamates the Employment Equity Compliance Program with a Prevention Initiatives and Liaison Division, Communications and Regional Offices. This will enable the Commission to focus on developing a more positive, productive relationship with employers while providing strategic advice and support; and
- A Knowledge Centre which emphasizes policy development, research, legal advice, and statistical analysis to enhance the level of understanding of human rights within Canadian society; as well as strategic initiatives which respond to emerging issues and combat broader problems of a systemic nature.

The restructuring presented a good opportunity to draw on the synergies among all of the Commission's activities in order to have a greater impact on human rights issues. For example, establishing the new integrated Dispute Resolution Branch resulted in a one-stop approach dedicated to resolving complaints in the most efficient and effective way possible, at every stage of the process, from the first telephone inquiry to a Tribunal hearing.

As with all major changes, there is a risk of organizational resistance. This risk is being mitigated by a strong change management program. During the period under review, the leadership of the Commission continued to focus on establishing a culture of innovation and continuous improvement in management practices. This commitment to sound management practices is demonstrated in the Commission's Management Accountability Framework (MAF). The MAF establishes a framework to ensure that the conditions for good management are in place in order to achieve results for Canadians. It is used as an analytical tool, identifying management strengths and weaknesses and setting out action plans for continuous improvement. Progress is monitored in part through monthly reporting on program results, as well as the ongoing monitoring of financial, human and materiel resource indicators of sound practice.

The Commission's processes and initiatives are frequently dependent on external parties. These dependencies pose a risk to the efficiency and effectiveness of its activities, such as delays in participation by complainants and respondents impacting the timeliness and effectiveness of dispute resolution processes or lack of control regarding the length of Tribunal hearings.

THE COMMISSION'S WORK AND CANADA'S PERFORMANCE

The Commission's strategic outcome aligns to the Government of Canada's strategic outcome of "creating an inclusive society that promotes linguistic duality and diversity." The Commission's activities positively impact on society's level of acceptance of the aforementioned outcome. The Government of Canada has identified indicators that measure its performance against the "inclusive society" outcome. The Commission's work advances the following Government of Canada performance indicators: attitudes toward diversity, discrimination and racism, same-sex marriages, and mixed (inter-racial) unions.

The following focuses on the specific priorities made in the RPP for the period under review:

PRIORITY 1 Improve the case management system

The Commission strongly believes in the transformative potential of alternative dispute resolution processes and has implemented several new initiatives. One was the enhancement of the alternative dispute resolution model by adding preventive mediation to its full range of services such as mediation and conciliation. This is offered to the parties prior to the acceptance of a formalized complaint. The Commission also developed a new conciliation model, which includes an opportunity for some cases to proceed directly to a Tribunal hearing without further review by the Commission if an attempt at reaching a settlement fails.

Another change was the creation of a Preliminary Assessment procedure, which helps parties address incidents of discrimination as soon as possible by having an open and frank discussion on the issues raised in the complaint, next steps in the process and potential outcomes.

These and other improvements resulted in the Commission eliminating its backlog by bringing its overall caseload from 1,290 to 663 files. The Commission was also successful in reducing the average age of its active caseload from 25 months in 2002 to 9.1 months by the end of March 2006. Finally, approximately three quarters of the Commission's active caseload is less than a year old, which represents steady progress toward achieving a service standard where 85% of cases are resolved within a year.

PRIORITY 2 Design and implement a human rights research program

The Commission committed to:

- Expand the Commission's research and policy capacity;
- Undertake ongoing environmental scans to monitor emerging and systemic human rights issues; and
- Conduct impact assessments of government initiatives.

The Commission created a Knowledge Centre responsible for research, strategy development and policy functions. The Knowledge Centre is also responsible for managing regulatory affairs, including the development of regulations and guidelines, as well as providing strategic proactive legal advice and studying systemic issues that have an impact on a group of people or on the overall human rights system.

Although the Knowledge Centre was not completely operational until November 2005, it was able to conduct several projects in 2005-2006 that will contribute to monitoring emerging and systemic human rights issues as well as to conducting impact assessments on governmental activities. These projects include: a study on key issues in the field of national security and human rights; a report on telephone access for deaf and hearing impaired Canadians; a report on the human rights reasons for repealing section 67 of the *Canadian Human Rights Act*; and a conference on section 13 of the *Canadian Human Rights Act*, on hate on the Internet.

The Knowledge Centre also began work on a number of projects that will be completed or advanced in 2006-2007, such as conducting research on environmental sensitivities, the evolution of the status of sexual orientation in society and the development of a report card on the state of human rights in Canada.

PRIORITY 3

Implement the new Discrimination Prevention Program

The Discrimination Prevention Program was implemented and a dedicated team has been established. Under this program, the Commission committed to negotiate and enter into agreements with key organizations to assist them in reducing discrimination in workplaces or service centres by providing tools, training and workshops. Ten Memoranda of Understanding (MOUs) were successfully negotiated and signed during the year. The preliminary results for this program are encouraging and will be assessed more fully over time.

A measure of success for this effort was expected to be the decrease in the number of complaints against employers with whom the Commission signed MOUs, as well as a decrease in time to resolve complaints filed with the Commission. Although not enough time has passed to demonstrate an overall decrease in the number of complaints filed against MOU signatories relative to other respondents, a decrease was noticeable for certain MOU signatories. The data also showed fewer returns from a referral to an alternate redress mechanism for MOU signatories (12.5%) than from non-MOU respondents (20.9%). At the end of the fiscal year, the Commission established an Employer Advisory Council comprised of representatives from the MOU signatories to provide a forum for raising, examining, discussing and acting on issues related to the prevention of discrimination in workplaces and service centres across Canada.

The Discrimination Prevention Program initially offered its services in a very strategic way, identifying the largest employers as its initial key stakeholders. The program is beginning to see the benefits of its work with this first group of MOU signatories and it anticipates developing relationships with a broader range of stakeholders in the coming years.

The Commission's website has played an important role in providing information about the Discrimination Prevention Program. The website gives access to a series of tools and resources for employers, employee groups and others. The website allows for sharing of information about best practices for the provision of a discrimination-free work environment.

PRIORITY 4

Deliver the Employment Equity Compliance Program and design improvements

The Employment Equity Compliance Program requires employers to identify barriers to employment and implement best practices to eliminate gaps in the representation of four designated groups: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minorities. Since the beginning of the program, 205 employers had been found in compliance and 38 were under audit as of December 31, 2005. At that time, there were 588 employers subject to the *Employment Equity Act* with a combined workforce of just under one million employees. A total of 40% of these employers have been audited, or are currently under audit, and their combined workforce includes 76% of employees in the federally regulated sector.

The Commission monitors progress made by employers in implementing employment equity plans and achieving a representative workforce. This is done by tracking the achievement of the employers' hiring and promotion goals listed in their compliance reports following an audit.

The Commission completed the monitoring of progress for about 100 employers. Results indicated that just 37% of hiring and promotion goals for employers in the private sector were met. In the public sector, results were somewhat more positive, as 55% of goals have been met since the beginning of the program.

Progress towards the full representation of the four designated groups continues. In the private sector, persons with disabilities continue to benefit the least from employment equity measures. Conversely, visible minorities are fully represented overall and received hires in line with their availability. Their representation is highest in the banking sector where they now hold 21.8% of jobs, including 7.4% in senior management, 15.4% in middle management and 24.9% in professional occupations.

In the public service, there are encouraging signs of progress for all designated groups except visible minorities, who remain under-represented. They hold only 8.1% of all jobs and new hires continue to be lower than their availability of 10.4%. The government has not met the goals it set in endorsing the action plan from the report of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service released in 2000. The Commission continues to work in collaboration with Human Resources and Social Development Canada and Treasury Board, in accordance with the authorities granted under the Act, to address employment equity in the federal public service.

SECTION II

Analysis of Program Activities by Strategic Outcome

I Analysis by Program Activity

STRATEGIC OUTCOME

Equality, respect for human rights and protection from discrimination by fostering understanding of, and compliance with, the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act*.

PROGRAM ACTIVITY NAME

A. Foster understanding of and compliance with the *Canadian Human Rights Act*.

Financial Resources

(\$ thousands)

Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
\$19,628	\$19,956	\$19,487

Human Resources (FTE)

Planned	Actual	Difference
167	162	5

The Commission provides recourse for those who believe that their rights, as set out in the *Canadian Human Rights Act*, have been violated. This program activity has three sub-activities to support its goals:

- Integrated processing of individual human rights complaints filed against federally regulated employers and service providers.
- Development of prevention initiatives and collaborative arrangements within the federal system to promote sound human rights practices in the workplace.
- Conducting stakeholder outreach, policy research and development, public inquiries, national human rights institution building and human rights impact assessments of government initiatives.

This program activity primarily supports the Commission's priority to improve the case management system. It also supports the priorities of implementing the new Discrimination Prevention Program and designing and implementing a human rights research program aimed at increasing compliance with the *Canadian Human Rights Act*. It is expected that this program activity will result in increased compliance with the *Canadian Human Rights Act*.

SUB-ACTIVITIES

A1 Integrated processing of individual human rights complaints filed against federally regulated employers and service providers.

In 2005-2006, the Commission continued to make improvements to its complaint process. It did this through structural changes, by bringing together all its complaint-related services under a single branch, and through the introduction of new programs and streamlined procedures.

The results were significant, as shown in the following Figures. The Commission eliminated its backlog, reducing its overall caseload to a manageable size. The Commission is now processing cases more quickly (taking an average of 9.1 months per complaint compared to a 25-month average in 2002), with the result that three quarters of its active complaints are now under one year old.

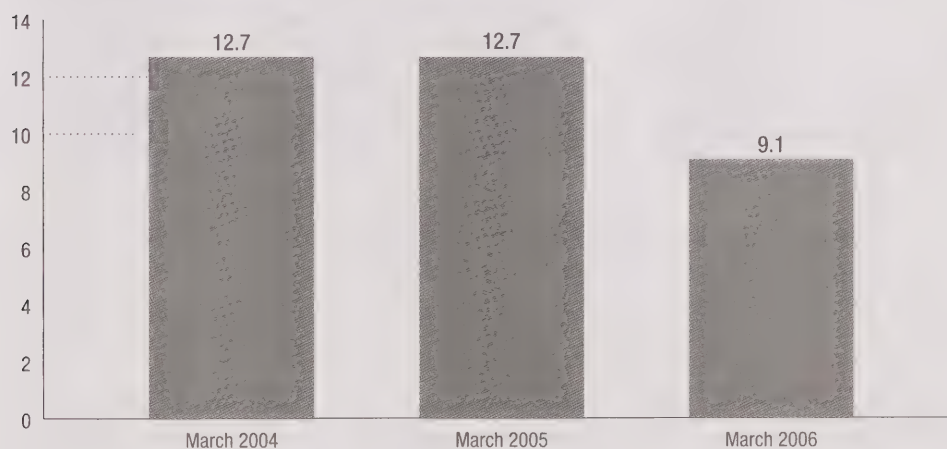
Figure 1 shows the reduction in the number of complaints in the active caseload over the last four years, a reduction of 49% since 2003. Figure 1 also shows the number of cases between one and two years old, and the number of cases over two years old for each year as a proportion of the total caseload. Complaints over two years old now represent only 5% of the total caseload, whereas in 2003 they represented 25% of the total caseload. The number of complaints that have been in the system for less than a year now represent almost three-quarters of the total caseload.

FIGURE 1: Total Active Caseload by Age Category



Figure 2 shows the average age of complaints in the active caseload as of March 31 over the last three years. The average age has been reduced by 28% since 2004.

FIGURE 2: Average Age of Cases (in months)

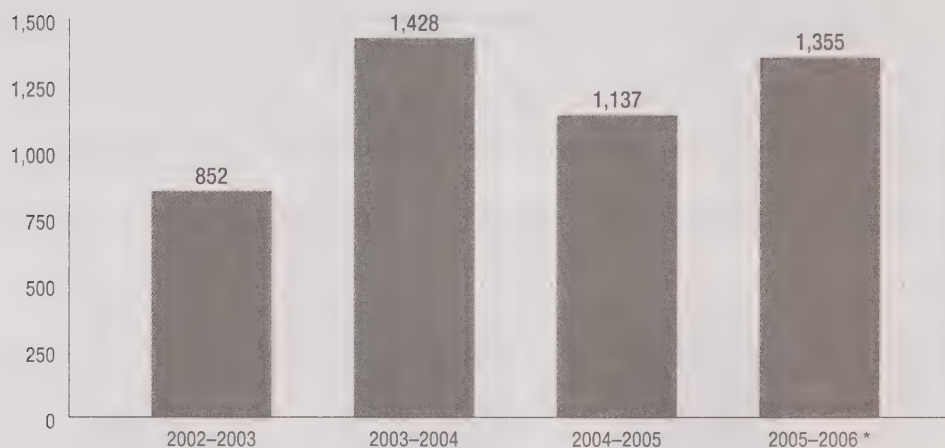


Members of the Commission must decide on the disposition of all complaints filed under the Act. Figures 3 and 4 provide information on these decisions over the past four years. Figure 3 shows the total number of decisions, and Figure 4 shows the types of decisions that were taken.

As shown in Figure 4, the Commission has increased the number of decisions under sections 41(1)(a) and 41(1)(b) of the Act which give the Commission the discretion not to deal with complaints when other redress procedures are available. This is supported by recent court decisions, as well as the new *Public Service Modernization Act* which expands the opportunities for redress within the federal public service.

It should be noted that the numbers for 2005-2006 in Figures 3 and 4 include a group of 594 related complaints counted as one.

FIGURE 3: Number of Final Decisions



* The Commission rendered a decision on a group of 594 related complaints which are counted as one.

FIGURE 4: Final Decisions by Type



* The Commission rendered a decision 'Referred to Tribunal' on a group of 594 related complaints which are counted as one.

With the new integrated complaint service, the Commission can more readily focus on finding appropriate resolution options without necessarily engaging in litigation. This supports the view that the Commission can assist with allegations of discrimination outside of the formal complaint process.

In this regard, the Commission introduced a major change in December 2005. It added preventive mediation to its range of dispute resolution services. Preventive mediation is offered to the parties as soon as a situation is brought to the Commission's attention, prior to the acceptance of a complaint. It allows parties to address allegations of discrimination more informally, quickly, and in a very focussed way. Under this model, a Commission mediator works with the parties to find a solution to the problem within a relatively short time frame. If a settlement is reached, the parties have the option of entering into an agreement between themselves, or of asking the Commission to approve and monitor the minutes of settlement.

The Commission's formal mediation service, which is offered to the parties after a complaint has been filed, also continued to be successful. Mediation is usually carried out before an investigation gets under way, eliminating the need for investigation and litigation in a large number of complaints.

The Commission also improved on its conciliation model, by creating two separate streams. In the first stream, the Commission refers a matter to conciliation with the proviso that, should conciliation fail, the complaint will automatically be referred to

Tribunal. In the second stream, an expert in human rights prepares an assessment of the strengths and weaknesses of the complaint and options for settlement before the conciliation takes place. In those cases, should conciliation fail, the file returns to the Commission for decision with a detailed report including information on the conciliation process and the offers exchanged by the parties, as permitted under the Act.

The results of the mediation and conciliation programs are shown in the following three Figures. Results are not given for preventive mediation as this program is still in its infancy. Figure 5 shows the total number of settlements achieved over the last three years. The drop in 2005-2006 reflects the drop in the total caseload.

FIGURE 5: Settlements Achieved

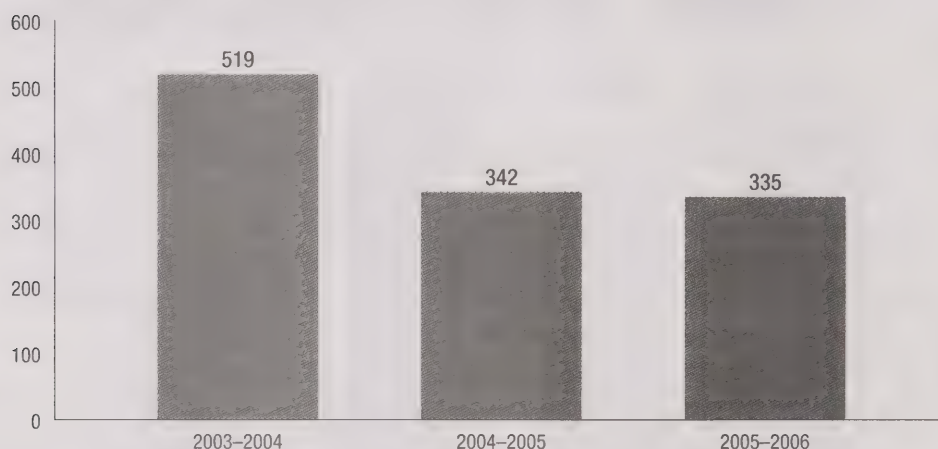


Figure 6 gives the participation rate in mediation, which is a voluntary program. The participation rate in mediation is a good indication of the confidence complainants and respondents have in the program. The participation rate is not calculated for conciliation, which is mandatory. Figure 7 shows the settlement rates for complaints that were mediated and conciliated over the last three years.

FIGURE 6: Participation Rate in Mediation

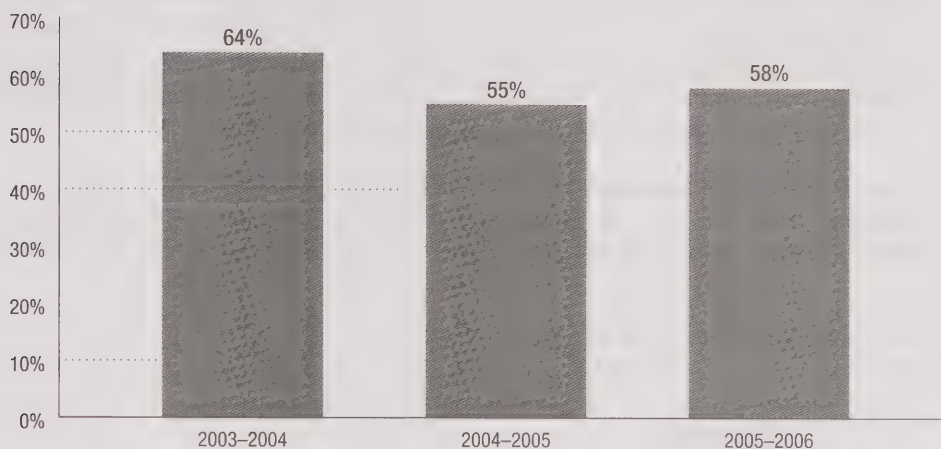
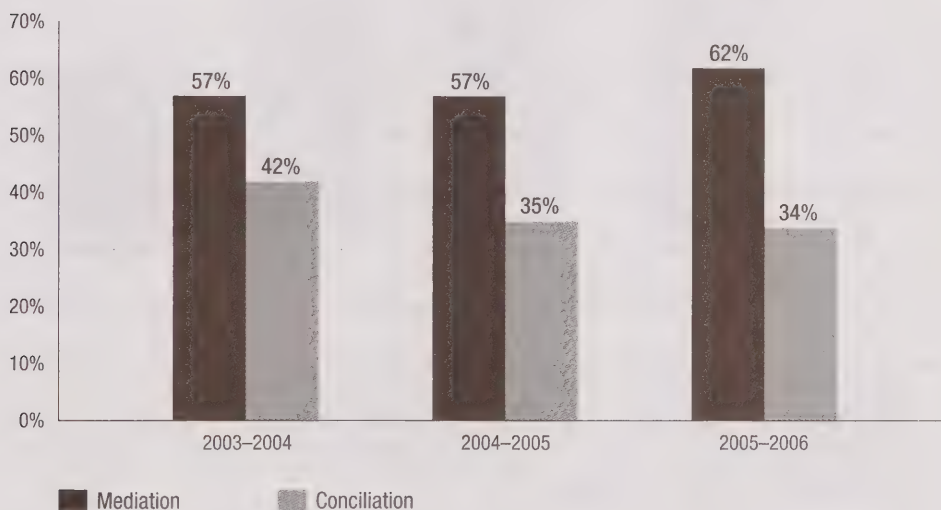


FIGURE 7: Settlement Rate

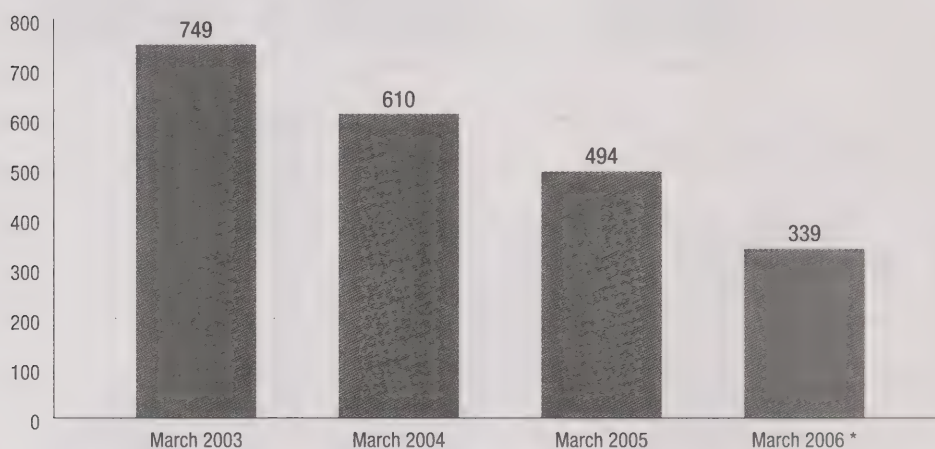


The Commission has made several improvements to its inquiry/intake process over the past year. It further simplified its procedures for dealing with complaints that should be initially dealt with through some other process (such as a grievance process or a process under another Act of Parliament), and created a new step in the complaint process called “Preliminary Assessment.” In the Preliminary Assessment stage of the process, an assessor speaks to the parties immediately after a complaint has been filed to help narrow the issues and to discuss next steps and potential outcomes. This should allow a faster resolution of the complaint.

These changes, coupled with the increased focus on alternative dispute resolution, have resulted in a decrease in the number of cases requiring investigation. They have also reduced the pressure on the Commission's litigation services, allowing it to focus on high-impact, public interest cases before the Canadian Human Rights Tribunal, and other tribunals and courts, while supporting all parties at the Tribunal's pre-hearing mediations (which achieved a 72% settlement rate in 2005-2006).

Figure 8 shows the significant reduction over the past four years in the number of complaints requiring investigation, and potentially litigation, as a result of the Commission's new service model.

Figure 8: Investigation Caseload



* Including 68 cases at the Preliminary Assessment stage.

Other improvements to the complaint process included the introduction of a more informative investigation report format, continuing work on service standards, and the initiation of a satisfaction survey for alternative dispute resolution services to be implemented in the coming year.

Finally, the Commission continues to make more information on the dispute resolution process accessible to the public on its website. The website allows members of the public to obtain practical information on how to file a complaint, or on what to do if a complaint is filed against them. It also provides information on how to resolve disputes.

The Commission's success in eliminating its backlog and reducing its complaint caseload means that Canadians can have their allegations of discrimination dealt with more quickly and appropriately, and the Commission can focus its resources on the other key priorities of its legislation, such as discrimination prevention and knowledge development.

A2 Develop prevention initiatives and collaborative arrangements within the federal system to promote sound human rights practices in the workplace.

An ongoing priority for the Commission, commencing in 2004-2005, has been the implementation of the Discrimination Prevention Program. The program is now well established.

For the 2005-2006 fiscal year, the Commission was committed to engaging key employers through the signing of Memoranda of Understanding (MOUs). As a result of its efforts, ten MOUs were signed during the year involving organizations from the public as well as the private sector.

As a measure of its success, the Commission hoped to show a decrease in complaints against employers with whom the Commission signed MOUs, as well as a decrease in time to resolve complaints filed with the Commission (“through-put”), relative to last fiscal year. The ten MOUs, however, were spread throughout the year, in some cases delaying the development of action plans. As a result, the effect on the overall decrease in the number of complaints or the time to resolve them cannot yet be assessed. The Commission will continue to monitor its performance in this regard and refine the performance indicators related to the impact of its prevention work as required.

Although data does not indicate that all MOU signatories have had a decrease in the number of complaints filed against them relative to other respondents, a decrease was noticeable for certain MOU signatories. The data also showed:

- a larger increase in the number of complaints filed against non-MOU respondents (9.8%) than against MOU signatories (3.3%), and
- fewer returns from a referral to an alternate redress mechanism for MOU signatories (12.5%) than from non-MOU respondents (20.9%).

Preliminary results for the past fiscal year are encouraging. The Commission, however, identified two prime risks associated with its capacity to reach its goal. One was that the demand for service might exceed the capacity of the Commission to deliver on its prevention initiatives. The other was that the Commission might be unable to generate sufficient savings and efficiencies in the redesign of its case management system to redirect resources to this emerging priority. The Commission mitigated the first risk by offering its services in a very strategic way, identifying the largest employers as its initial key stakeholders in order to have the greatest overall impact. The Commission is presently addressing the second risk through an internal reallocation exercise.

The goal of the Discrimination Prevention Program to assist employers to reduce discrimination in workplaces and service centres through the negotiation of MOUs remains a priority for the Commission. It is beginning to see the benefits of its work

with the first group of ten MOU signatories. Other employers have heard about the benefits of the MOUs and are becoming more interested in developing the same kind of relationship with the Commission.

The Commission's website has played an important role in the implementation of the organization's new Discrimination Prevention Program. The website provides information about the Program and gives access to a series of tools and resources for employers, employee groups and others, such as an on-line guide to employment accommodation for people with disabilities, and a video clip excerpt of a presentation on duty to accommodate, which the public can order on-line. By making prevention-related tools available to employers, the Commission aims at encouraging the provision of a discrimination-free work environment. The website allows for sharing of information about best practices for putting in place a culture of human rights in the workplace, and includes the MOUs between the Commission and federally regulated employers who have agreed to work with the Commission to that end.

The Commission has also worked on new discrimination prevention tools which are expected to be made available to employers in the next fiscal year. The new tools address the issues of harassment, racism and cross-cultural communication.

A3 Conducting stakeholder outreach, policy research and development, public inquiries, national human rights institution-building and human rights impact assessments of government initiatives.

The Commission committed to design and implement a human rights research program with a view to: expanding the Commission's research and policy capacity; undertaking ongoing environmental scans to monitor emerging and systemic human rights issues; and conducting impact assessments of government initiatives.

In response to its commitment, the Commission created a Knowledge Centre. The Knowledge Centre has brought together policy, legal, and strategic initiative functions that existed throughout the Commission, to which a new research mandate was added. The Knowledge Centre is responsible for knowledge creation through research and policy development, statistical analysis, strategic proactive policy and legal advice, as well as the study of systemic issues that have an impact on a group of people or on the overall human rights system. It is also responsible for all aspects of regulatory affairs, including the development of regulations and guidelines. The Knowledge Centre began operations in November 2005.

Under section 27 (1)(b) and (f) of the *Canadian Human Rights Act*, the Commission is mandated to carry out research initiatives. A research program and a management framework were developed following the creation of the Knowledge Centre. The research program is action-oriented; it serves to advance human rights in Canadian society and could provide a starting point for debating current societal issues. Further,

it supports the Commission's development of guidelines, regulations and policies on human rights and employment equity, strategic initiatives, and other tools to assist employers' efforts to prevent discrimination.

In developing and promoting its research program, the Commission held discussions with universities, provincial human rights commissions and agencies that have similar programs. The research program is publicized on the Commission's website at www.chrc-ccdp.ca and a database of researchers has been set up and is being populated.

In 2005-2006, the Knowledge Centre carried out several projects:

- **National Security and Human Rights.** The Commission sought to identify key issues in the field of national security and human rights. Areas of concerns were identified in the study which will be explored in greater detail.
- **Managing the Return to Work: The Human Rights Perspective.** The results of the study will lead the Commission to drafting guidelines intended for managers concerned with this matter.
- **No Answer, Telephone Access for Deaf and Hearing Impaired.** The study report was issued in July 2005. The Commission will work with the government to foster equal access for all.
- **A report on section 67 of the *Canadian Human Rights Act*** was produced in October 2005. The report addresses the human rights reasons for repealing section 67 and the steps needed post-repeal to ensure that First Nations people have access to an effective system for resolution of human rights issues.
- In the Fall of 2005, the Chief Commissioner presented the Commission's views before the Parliamentary Committee reviewing **anti-terrorism legislation**.
- An analytical study was conducted on complaints based on the grounds of disability and race. The study led to the development in December 2005 of **strategies and action plans on disability and race related matters**.
- In December 2005, the Commission hosted **A Serious Threat: A Conference on Combatting Hate on the Internet and Section 13 of the *Canadian Human Rights Act***. The Commission's strategy to deal with the issue includes making the best use possible of its own legal powers and working with other groups to encourage a better understanding of the harm caused by hate on the Internet.

During the period under review, the Commission worked on a number of policy projects that will be completed in 2006-2007. These include updating the Drug and Alcohol Testing Policy and following up on the Commission's 2003 report on human rights in correctional facilities for federally sentenced women.

Some research projects have also been launched which will be completed in 2006-2007. These research projects deal with the legal and medical perspectives of environmental sensitivities, as well as the evolution of the status of sexual orientation in society and its presence as a prohibited ground in the *Canadian Human Rights Act*. The Commission also worked on a proposal for the development of a report card on the state of human rights in Canada. The model for this report card will be developed in 2006-2007 and refined in subsequent years.

Other strategic initiative projects have been completed in 2005-2006 and the release of their results is planned for 2006-2007. These projects deal with best practices in universal design, the government's provision of publications in alternative formats, and a demographic analysis of the Canadian visible minority population.

The Commission, through its newly created Knowledge Centre, managed to conduct more projects than it anticipated. The project related to the development of an environmental scan to monitor emerging and systemic human rights issues, as well as to conduct impact assessments on governmental activities, was delayed. However, the results of projects that are either completed or nearing completion will contribute to the scan.

The Commission continued to develop and enhance its website and use it as its primary tool of disseminating information to Canadians about the Commission's work. The website, through which the public can obtain a wide range of information about human rights and the Commission's activities, has become an increasingly important source of information. In 2005-2006, the Commission welcomed more than 619,000 visitors on its website, compared to 450,000 in 2004-2005 and 206,299 in 2003-2004. It now has 914 subscribers who are notified of new postings, compared to more than 600 subscribers last year. Requests for research contract proposals are now posted on the website, and there is an on-line form for qualified individuals wishing to be included in a database of potential researchers for Commission research projects. The Commission also introduced an on-line publications order form, making it easier for the public to request Commission publications. The Commission distributed close to 40,000 publications during the year.

PROGRAM ACTIVITY NAME

B. Conduct employment equity audits in federal and federally regulated workplaces.

Financial Resources (\$ thousands)		
Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
\$2,848	\$2,982	\$2,902

Human Resources (FTE)		
Planned	Actual	Difference
32	28	4

PROGRAM ACTIVITY DESCRIPTION

The requirements of the *Employment Equity Act* are designed to ensure that federally regulated private-sector employers with more than 100 employees, Crown Corporations, and federal government departments and separate agencies take the necessary steps to identify, correct or eliminate the effects of employment discrimination on the four designated groups: women, Aboriginal peoples; persons with disabilities; and members of visible minorities. This program activity has three sub-activities to support its goals:

- Ensuring employer compliance with employment equity statutory requirements in the form of an employment equity plan;
- Ensuring reasonable efforts and reasonable progress are made towards full representation in accordance with labour market availability; and
- Conducting stakeholder outreach, policy research and development, public inquiries, and employment equity impact assessments of government initiatives.

This program activity primarily supports the Commission's priority to deliver the Employment Equity Compliance Program and design improvements. It also supports the priorities of implementing the new Discrimination Prevention Program and designing and implementing a human rights research program aimed at increasing compliance with the *Employment Equity Act*. It is expected that this program activity will result in greater representation in the workplace for the four designated groups under the *Employment Equity Act*.

SUB-ACTIVITY DESCRIPTION

B1 Ensuring employer compliance with employment equity statutory requirements in the form of an employment equity plan.

The Employment Equity Compliance Program requires employers to identify barriers to employment and implement best practices to eliminate gaps in the representation of designated groups. Through the *Employment Equity Act*, the Commission is mandated to conduct audits of the federal public sector and federally regulated private sector workplaces to ensure compliance with the Act. The Commission was expected to complete approximately 56 planned audits in 2005-2006. This plan was adjusted downward to allow the Branch to redirect efforts to an overhaul of the program. During the course of the year, the Commission found 16 employers in compliance, which was down from 44 the previous year. A review of the Employment Equity Compliance Program has identified opportunities for streamlining the process to make it shorter and simpler.

A pilot of the streamlined audit process is expected to be completed by March 2007, at which point the number of audits completed per year would be increased. The revitalized audit approach, along with greater efforts on disseminating information to employers and continuing to provide them with support and education, will contribute to greater employer compliance under the *Employment Equity Act*. Performance measures will be developed to align with the new audit process.

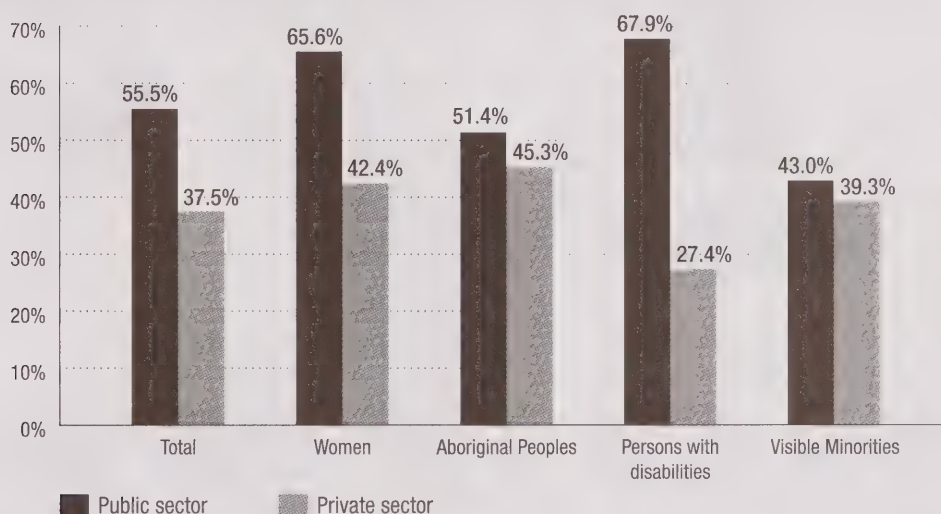
The Commission has also implemented a new and strengthened accountability regime within the Employment Equity Compliance Program, which has provided the Commissioners the opportunity to review and approve the audit reports.

B2 Ensuring reasonable efforts and reasonable progress are made towards full representation in accordance with labour market availability.

The Commission monitors progress made by employers in implementing their plans and achieving an equitable workforce. This is done by monitoring the achievement of the employers' hiring and promotion goals. For the private sector, goals are measured against data that employers are required to submit annually to Human Resources & Social Development Canada. For the public sector, goals are measured against data submitted to the Public Service Human Resources Management Agency of Canada.

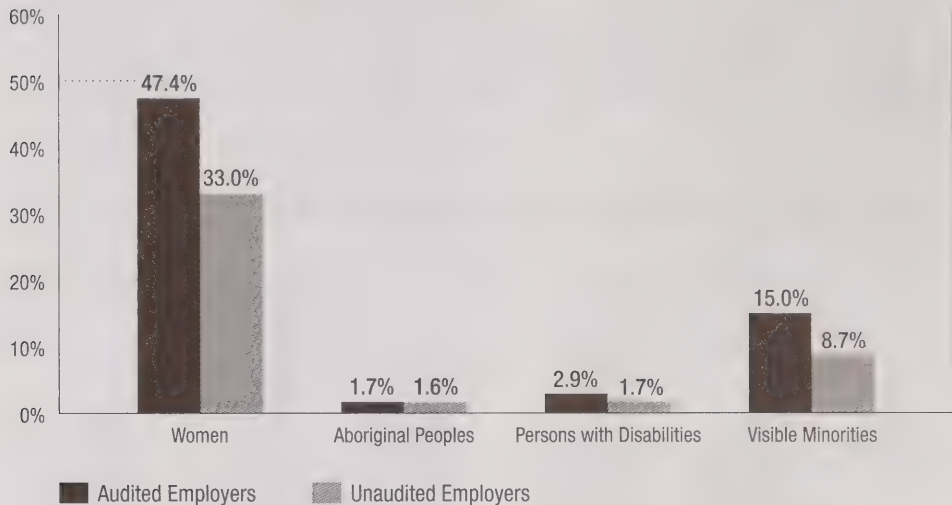
The Commission has completed the three-year monitoring of progress for about 100 employers. Approximately 37% of hiring and promotion goals for employers in the private sector were met. Results in the public sector were somewhat more positive, as 55% of goals have been met since the beginning of the program. The attainment of goals varied by sector and by designated group, from a low of 27% for persons with disabilities in the private sector to a high of 68% for the same group in the public sector.

Figure 9: Goals Attained Among Public and Private Sector Employers



In addition to monitoring progress regarding goals, the Commission compares the proportion of designated groups among audited and unaudited employers in the private sector to see the positive effects of conducting employer audits. Since almost all of the public sector employers have been audited, a similar comparison is not possible. The comparison made shows that the representation of groups is higher among audited employers, particularly for women and visible minorities. The proportion of women in audited employers was 47.4% in December 2005, compared to 33.0% for employers who had not yet been audited. The corresponding figures for Aboriginal Peoples were 1.7% and 1.6%; for persons with disabilities, 2.9% and 1.7%; and for visible minorities, 15.0% and 8.7%.

Figure 10: Representation of Designated Groups Among Private Sector Employers showing Audited and Unaudited Employers



B3 Stakeholder outreach, policy research and development, public inquiries, and employment equity impact assessments of government initiatives.

Sharing knowledge with employers on hiring and promotion practices that help ensure equality in the workplace for designated groups is an important part of the Employment Equity Compliance Program. As the program progresses, the Commission gathers information through the audit process on successful strategies for combating discrimination.

To this end, the program has been repositioned within the newly formed Discrimination Prevention Branch. This will allow the Commission to enhance its audit approach with preventive tools and information to improve the human rights culture in employers' workplaces.

Policy research and development on employment equity has been amalgamated with the other policy and research initiatives in the Knowledge Centre.

SECTION III

Supplementary Information

I Organizational Information

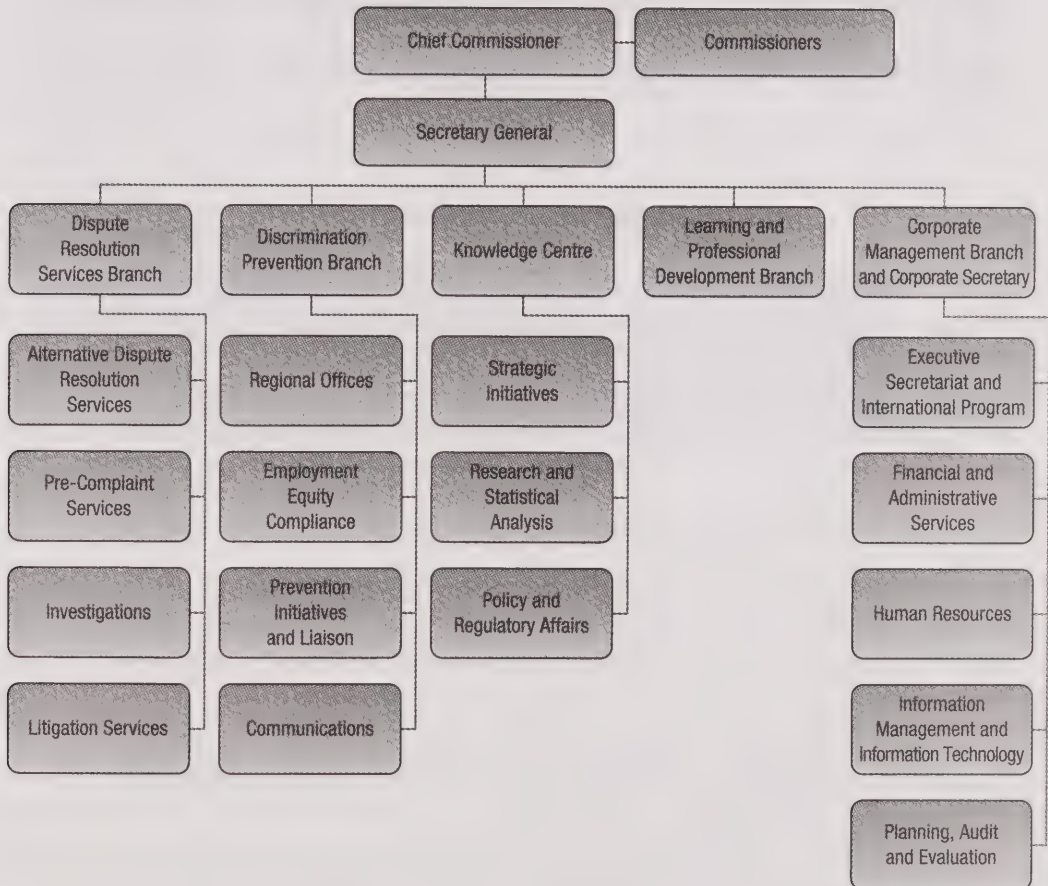


Table 1: Comparison of Planned to Actual Spending

(thousands of dollars)

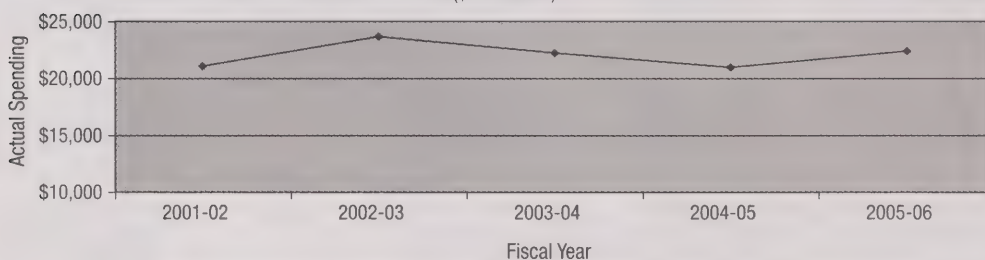
	2003-04	2004-05	2005-06			
	Actual Spending *	Actual Spending *	Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
Foster understanding of and compliance with the <i>Canadian Human Rights Act</i>	–	–	19,577	19,628	19,956	19,487
Employment equity audits in federal and federally regulated work places	–	–	2,803	2,848	2,982	2,902
Total	22,225	20,941	22,380	22,476	22,938	22,389
Less: Non-respendable revenue	–	–	–	–	–	–
Plus: Cost of services received without charge	3,228	3,382	3,186	3,186	3,405	3,405
Total Commission Spending	25,453	24,323	25,566	25,662	26,343	25,794

Full-time equivalents	213	192	190	199	201	190
------------------------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

* The actual spending figures for 2003-04 and 2004-05 were not collected by program activity and are therefore not available.

Historical Actual Spending

(\$ thousands)



Note: Total Actual Spending does not include the cost of services received without charge by other departments.

During the five past years, the actual spending of the Commission has fluctuated, reaching a maximum of \$23.6 million in 2002-03. Those fluctuations were mainly due to temporary funding received for the following reasons and which was mainly sunsetted in March 2006:

- to assist the Commission in meeting its responsibilities under the *Canadian Human Rights Act* (permanent funding) and the *Employment Equity Act* (this funding sunsetted in March 2003);
- to participate in the hearings of three major pay equity complaints before the Canadian Human Rights Tribunal (this funding sunsetted in March 2006);

- to fund the development of a new Complaints Management System and Employment Equity Audit Tracking System (this funding sunsets in March 2007);
- to provide resources for the reduction of the complaints backlog, including those related to pay equity (this funding sunsetted in March 2006);
- to support the Commission's Legal Services Division with regards to program integrity pressures (permanent funding); and,
- to fund salary increases resulting from collective bargaining agreements and executive salary increases (permanent funding).

Table 2: Resources by Program Activity (thousands of dollars)				
	2005-06 Budgetary			
	Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
Foster understanding of and compliance with the <i>Canadian Human Rights Act</i> Operating	19,577	19,628	19,956	19,487
Total for the Program Activity	19,577	19,628	19,956	19,487
Employment equity audits in federal and federally regulated work places Operating	2,803	2,848	2,982	2,902
Total for the Program Activity	2,803	2,848	2,982	2,902
Total Commission	22,380	22,476	22,938	22,389

Table 3: Voted and Statutory Items

(thousands of dollars)

Vote or Statutory Items	Truncated Vote or Statutory Wording	2005-06			
		Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
10	Program expenditures	20,089	20,185	20,311	19,762
(S)	Contributions to employee benefit plans	2,291	2,291	2,627	2,627
	Total Commission	22,380	22,476	22,938	22,389

The 2005-06 Total Authorities represent an increase of approximately of \$0.6 million or 2% over the 2005-06 Total Main Estimates of \$22.4 million. This difference represents mainly funding received through the Governor General's Special Warrants for the salary increases resulting from the collective bargaining agreements.

Table 4: Services Received Without Charge

(thousands of dollars)

	2005-06
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada	2,296
Employer's contribution to the health and dental insurance plans and expenditures paid by Treasury Board of Canada Secretariat	1,103
Workers' compensation coverage provided by Human Resources and Social Development Canada	6
Total 2005-06 Services received without charge	3,405

Table 5: Resource Requirements by Branch

(thousands of dollars)

	Foster understanding of and compliance with the <i>Canadian Human Rights Act</i>	Employment equity audits in federal and federally regulated work places	Total
Executive Offices (1)			
Planned Spending *	592	178	770
Actual Spending	600	193	793
Strategic Initiatives Branch			
Planned Spending *	485	—	485
Actual Spending	444	—	444
Dispute Resolution Branch (2)			
Planned Spending *	9,290	—	9,290
Actual Spending	8,727	28	8,755
Discrimination Prevention Branch (3)			
Planned Spending *	3,549	1,800	5,349
Actual Spending	3,746	1,649	5,395
Knowledge Center (4)			
Planned Spending *	2,012	436	2,448
Actual Spending	1,770	424	2,194
Learning and Professional Development Branch			
Planned Spending *	229	32	261
Actual Spending	389	60	449
Corporate Management Branch and Corporate Secretary (5)			
Planned Spending *	3,471	402	3,873
Actual Spending	3,811	548	4,359
Total Commission			
Planned Spending	19,628	2,848	22,476
Actual Spending	19,487	2,902	22,389

* These figures reflect adjustments made following the November 2005 restructuring.

(1) Composed of:
Chief Commissioner's Office
Secretary General's Office

(2) Composed of:
Deputy Secretary General's Office
Pre-Complaint Services Division
Alternative Dispute Resolution Services Division
Investigations Division
Litigation Services Division

(3) Composed of:
Director General's Office
Prevention Initiatives and Liaison Division
Employment Equity Compliance Division
Communications Division
Regional Offices (6)

(4) Composed of:
Director General's Office
Research and Statistical Analysis Division
Policy and Regulatory Affairs Division
Library Services

(5) Composed of:
Director General's Office
Financial and Administrative Services Division
Planning, Internal Audit and Evaluation Division
Information Management and Information Technology Division
Human Resources Division
Executive Secretariat and International Program Division

Table 6: Details on Project Spending

(thousands of dollars)

	Current Estimated Total Cost	2002-05	2005-06			
		Actual Spending	Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
Foster understanding of and compliance with the <i>Canadian Human Rights Act</i> Case management technology project	1,400	812	500	588	138	142
Project phase: Implementation						

Table 7: Financial Statements

Statement of Management Responsibility

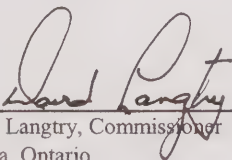
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Responsibility for the integrity and objectivity of the accompanying financial statements for the year ended March 31, 2006 and all information contained in these statements rests with Commission management. These financial statements have been prepared by management in accordance with Treasury Board accounting policies which are consistent with Canadian generally accepted accounting principles for the public sector.

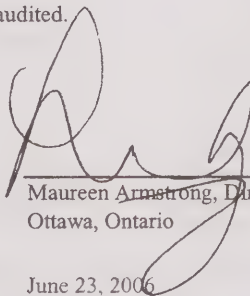
Management is responsible for the integrity and objectivity of the information in these financial statements. Some of the information in the financial statements is based on management's best estimates and judgment and gives due consideration to materiality. To fulfil its accounting and reporting responsibilities, management maintains a set of accounts that provides a centralized record of the Commission's financial transactions. Financial information submitted to the *Public Accounts of Canada* and included in the Commission's *Departmental Performance Report* is consistent with these financial statements.

Management maintains a system of financial management and internal control designed to provide reasonable assurance that financial information is reliable, that assets are safeguarded and that transactions are in accordance with the *Financial Administration Act*, are executed in accordance with prescribed regulations, within Parliamentary authorities, and are properly recorded to maintain accountability of Government funds. Management also seeks to ensure the objectivity and integrity of data in its financial statements by careful selection, training and development of qualified staff, by organizational arrangements that provide appropriate divisions of responsibility, and by communication programs aimed at ensuring that regulations, policies, standards and managerial authorities are understood throughout the Commission.

The financial statements of the Commission have not been audited.



David Langtry, Commissioner
Ottawa, Ontario



Maureen Armstrong, Director General
Ottawa, Ontario

June 23, 2006

June 23, 2006

STATEMENT OF OPERATIONS (unaudited)

For the year ended March 31

(in dollars)

			2006	2005
	Foster understanding of and compliance with the <i>Canadian Human Rights Act</i>	Employment equity audits in federal and federally regulated work places	Total	Total
Operating Expenses				
Salaries, wages and benefits	15,607,012	2,807,769	18,414,781	17,677,942
Professional and special services	2,820,789	191,229	3,012,018	2,200,862
Rentals	2,137,522	359,480	2,497,002	2,456,718
Travel and relocation	571,107	30,522	601,629	474,439
Communication	400,103	16,339	416,442	398,769
Equipment expenses	249,628	14,770	264,398	348,329
Repairs and maintenance	199,765	9,303	209,068	204,046
Utilities, material and supplies	191,625	9,217	200,842	223,248
Information	157,250	6,488	163,738	135,034
Amortization of tangible capital assets	84,264	12,591	96,855	88,751
Miscellaneous	466	20	486	513
Claims against the Crown and court awards	—	—	—	70,688
Loss on write-off of tangible capital assets	—	—	—	6,325
Total Operating Expenses	22,419,531	3,457,728	25,877,259	24,285,664
Revenues				
Miscellaneous revenues	273	71	344	140
Net Cost of Operations	22,419,258	3,457,657	25,876,915	24,285,524

The accompanying notes are an integral part of these financial statements.

STATEMENT OF FINANCIAL POSITION (unaudited)**As at March 31**

(in dollars)

	2006	2005
Assets		
<i>Financial Assets</i>		
Accounts receivable (note 4)	136,229	218,202
Advances - petty cash	3,350	3,200
Total Financial Assets	139,579	221,402
<i>Non-Financial Assets</i>		
Tangible capital assets (note 5)	346,619	313,683
Total Assets	486,198	535,085
Liabilities		
Accounts payable and accrued liabilities (note 6)	2,198,473	1,987,266
Vacation pay and compensatory leave	886,900	983,500
Employee severance benefits (note 7b)	3,280,000	3,017,500
Total Liabilities	6,365,373	5,988,266
Equity of Canada	(5,879,175)	(5,453,181)
Total Liabilities and Equity of Canada	486,198	535,085
Contractual obligations (note 8)		

The accompanying notes are an integral part of these financial statements.

STATEMENT OF EQUITY (unaudited)

For the year ended March 31

(in dollars)

	2006	2005
Equity of Canada, beginning of year	(5,453,181)	(4,935,330)
Net cost of operations	(25,876,915)	(24,285,524)
Current year appropriations used (note 3b)	22,388,988	20,940,865
Revenue not available for spending	(344)	(140)
Change in net position in the Consolidated Revenue Fund (note 3c)	(342,323)	(561,677)
Other adjustments	—	6,325
Services received without charge from other government departments (note 9)	3,404,600	3,382,300
Equity of Canada, end of the year	(5,879,175)	(5,453,181)

The accompanying notes are an integral part of these financial statements.

STATEMENT OF CASH FLOW (unaudited)

For the year ended March 31

(in dollars)

	2006	2005
Operating Activities		
Net Cost of Operations	25,876,915	24,285,524
<i>Non-cash items included in Net Cost of Operations:</i>		
Amortization of tangible capital assets (note 5)	(96,855)	(88,751)
Loss on write-off of tangible capital assets	—	(6,325)
Services received without charge from other government departments (note 9)	(3,404,600)	(3,382,300)
<i>Variations in Statement of Financial Position:</i>		
Decrease in accounts receivable	(81,973)	(78,198)
Increase in advances - petty cash	150	200
Increase in accounts payable and accrued liabilities	(211,207)	(450,954)
Decrease (increase) in vacation pay and compensatory leave	96,600	(116,300)
Decrease (increase) in employee severance benefits	(262,500)	116,500
Cash Used by Operating Activities	21,916,530	20,279,396
Capital Investment Activities		
Acquisitions of tangible capital assets (note 5)	129,791	105,977
Cash Used by Capital Investment Activities	129,791	105,977
Net Cash Provided by Government	22,046,321	20,385,373

The accompanying notes are an integral part of these financial statements.

NOTES TO THE FINANCIAL STATEMENTS (unaudited)

1. Authority and Objective

The Canadian Human Rights Commission was established in 1977 under Schedule II of the *Financial Administration Act* in accordance with the *Canadian Human Rights Act*.

The mandate of the Canadian Human Rights Commission is to discourage and reduce discriminatory practices by dealing with complaints of discrimination on the prohibited grounds in the *Canadian Human Rights Act*; conducting audits of federal departments and agencies and federally regulated private companies to ensure compliance with the *Employment Equity Act*; conducting research and information programs; and working closely with other levels of government, employers, service providers, and community organizations to promote human rights principles.

2. Significant Accounting Policies

The financial statements have been prepared in accordance with Treasury Board accounting policies, which are consistent with Canadian generally accepted accounting principles for the public sector.

Significant accounting policies are as follows:

(a) Parliamentary appropriations

The Commission is financed by the Government of Canada through Parliamentary appropriations. Appropriations provided to the Commission do not parallel financial reporting according to generally accepted accounting principles since appropriations are primarily based on cash flow requirements. Consequently, items recognized in the Statement of Operations and the Statement of Financial Position are not necessarily the same as those provided through appropriations from Parliament. Note 3 provides a high-level reconciliation between the bases of reporting.

(b) Net cash provided by government

The Commission operates within the Consolidated Revenue Fund (CRF), which is administered by the Receiver General for Canada. All cash received by the Commission is deposited to the CRF and all cash disbursements made by the Commission are paid from the CRF. The net cash provided by government is the difference between all cash receipts and all cash disbursements, including transactions between departments of the federal government.

(c) Change in net position in the Consolidated Revenue Fund

Change in net position in the Consolidated Revenue Fund is the difference between the net cash provided by the Government and appropriations used in a year, excluding the amount of non spendable revenue recorded by the Commission. It results from timing differences between when a transaction affects appropriations and when it is processed through the CRF.

(d) Revenues

Revenues are accounted for in the period in which the underlying transaction or event occurred that gave rise to the revenues.

(e) Expenses

Expenses are recorded on the accrual basis:

- Vacation pay and compensatory leave are expensed as the benefits accrue to employees under their respective terms of employment.
- Services received without charge by other government departments for accommodation, employer's contribution to the health and dental insurance plans, worker's compensation coverage and legal services are recorded as operating expenses at their estimated cost.

(f) Employee future benefits

• **Pension benefits**

Eligible employees participate in the Public Service Pension Plan, a multi-employer plan administered by the Government of Canada. The Commission's contributions to the Plan are charged to expenses in the year incurred and represent the total Commission obligation to the Plan. Current legislation does not require the Commission to make contributions for any actuarial deficiencies of the Plan.

• **Severance benefits**

Employees are entitled to severance benefits under collective agreements or conditions of employment. These benefits are accrued as employees render the services necessary to earn them. The obligation relating to the benefits earned by employees is calculated using information derived from the results of the actuarially determined liability for employee severance benefits for the Government as a whole.

(g) Accounts receivable

Accounts receivable are stated at amounts expected to be ultimately realized. A provision is made for accounts receivable where recovery is considered uncertain.

(h) Tangible capital assets

Tangible capital assets and leasehold improvements having an initial cost greater than \$5,000 are recorded at their acquisition cost and are amortized on a straight line basis over their estimated useful lives, as follows:

Tangible capital asset class	Amortization period
Informatics hardware	3 to 5 years
Informatics software	3 to 5 years
Other equipment	1 to 15 years
Motor vehicles	5 years
Leasehold improvements	Over the term of the lease

Amortization commences the month following the asset is put into service.

(i) Measurement uncertainty

The preparation of these financial statements in accordance with Treasury Board accounting policies, which are consistent with Canadian generally accepted accounting principles for the public sector, requires management to make estimates and assumptions that affect the reported amounts of assets, liabilities, revenues and expenses reported in the financial statements. At the time of preparation of these statements, management believes the estimates and assumptions to be reasonable. Accrued liabilities, the liability for employee severance benefits and the useful life of tangible capital assets are the most significant items where estimates are used. Actual results could significantly differ from those estimated. Management's estimates are reviewed periodically and, as adjustments become necessary, they are recorded in the financial statements in the year they become known.

3. Parliamentary Appropriations

The Commission receives its funding through annual Parliamentary appropriations. Items recognized in the Statement of Operations and the Statement of Financial Position in one year may be funded through Parliamentary appropriations in prior, current or future years. Accordingly, the Commission has different net results of operations for the year on a government funding basis than on an accrual accounting basis. The following tables present the reconciliation between the current year appropriations used, the net cost of operations and the net cash provided by the Government:

(a) Reconciliation of net cost of operations to current year appropriations used:

(in dollars)	2006	2005
Net Cost of Operations	25,876,915	24,285,524
<i>Items affecting net cost of operations but not affecting appropriations:</i>		
Variation in vacation pay and compensatory leave	96,600	(116,300)
Refunds of previous year's expenses	57,935	32,725
Revenue not available for spending	344	140
Justice Canada fees	(8,642)	—
Amortization of tangible capital assets	(96,855)	(88,751)
Variation in employee severance benefits	(262,500)	116,500
Services received without charge from other government departments	(3,404,600)	(3,382,300)
Loss on write-off of tangible capital assets	—	(6,325)
	(3,617,718)	(3,444,311)
<i>Items not affecting net cost of operations but affecting appropriations:</i>		
Acquisitions of tangible capital assets	129,791	105,977
Loss on write-off of tangible capital assets	—	(6,325)
	129,791	99,652
Current year appropriation used	22,388,988	20,940,865

(b) Appropriations provided and used:

(in dollars)	2006	2005
Program expenditures - Vote 10	20,311,000	20,200,000
Statutory - Contributions to employee benefits plan	2,626,882	2,415,831
Proceeds from the disposal of surplus Crown assets	24	48
	22,937,906	22,615,879
Lapsed	(548,908)	(1,675,004)
	22,388,998	20,940,875
Proceeds from the disposal of surplus Crown assets available for use in the subsequent year	(10)	(10)
Current year appropriation used	22,388,988	20,940,865

(c) Reconciliation of net cash provided by Government to current year appropriations used:

(in dollars)	2006	2005
Net cash provided by Government	22,046,321	20,385,373
Revenue not available for spending	344	140
Loss on write-off of tangible capital assets	—	(6,325)
<i>Change in net position in the Consolidated Revenue Fund:</i>		
Increase in accounts payable and accrued liabilities	211,207	450,954
Decrease in accounts receivable	81,973	78,198
Refunds of previous year's expenses	57,935	32,725
Increase in advances - petty cash	(150)	(200)
Justice Canada fees	(8,642)	—
	342,323	561,677
Current year appropriations used	22,388,988	20,940,865

4. Accounts Receivable

(in dollars)	2006	2005
Other government departments	52,194	217,488
External parties	84,035	714
	136,229	218,202

5. Tangible Capital Assets

Tangible capital assets (in dollars)	Balance beginning of year	Acquisitions	Disposals / write-offs	Balance end of year
Informatics hardware	263,219	28,180	103,975	187,424
Informatics software	59,662	9,000	—	68,662
Other equipment	79,444	10,119	—	89,563
Motor vehicles	22,040	—	—	22,040
Leasehold improvements	324,661	82,492	—	407,153
	749,026	129,791	103,975	774,842

Accumulated amortization (in dollars)	Balance beginning of year	Amortization	Disposals / write-offs	Balance end of year
Informatics hardware	204,065	11,821	103,975	111,911
Informatics software	15,693	13,209	—	28,902
Other equipment	43,081	10,201	—	53,282
Motor vehicles	16,530	4,408	—	20,938
Leasehold improvements	155,974	57,216	—	213,190
	435,343	96,855	103,975	428,223

Net book value (in dollars)	Balance beginning of year	Balance end of year
Informatics hardware	59,154	75,513
Informatics software	43,969	39,760
Other equipment	36,363	36,281
Motor vehicles	5,510	1,102
Leasehold improvements	168,687	193,963
	313,683	346,619

Amortization expense for the year ended March 31, 2006 is \$96,855 (\$88,751 in 2005).

6. Accounts Payable and Accrued Liabilities

(in dollars)	2006	2005
External parties		
Accounts payable and accrued liabilities	1,152,622	1,566,683
Accrued salaries	342,190	309,161
Other government departments		
Accounts payable	703,661	111,422
	2,198,473	1,987,266

7. Employee Future Benefits

a) Pension benefits

The Commission's employees participate in the Public Service Pension Plan, which is sponsored and administered by the Government of Canada. Pension benefits provide for pensions equal to 2% of the average of the five highest consecutive years' salary for each year of service to a maximum of 35 years. The benefits are integrated with Canada/Quebec Pension Plan benefits and they are indexed to inflation.

Both the employees and the Commission contribute to the cost of the Plan. In 2005-06, the expenses amount to \$2,364,194 (\$2,193,574 in 2004-05), which represents approximately 2.6 times the contributions by employees.

The Commission's responsibility with regard to the Plan is limited to its contributions. Actuarial surpluses or deficiencies are recognized in the financial statements of the Government of Canada, as the Plan's sponsor.

b) Severance benefits

The Commission provides severance benefits to its employees based on eligibility, years of service and final salary. The liability for severance benefits is not funded by Parliamentary appropriations, but the benefits paid during the year are funded. The severance benefits as of March 31 are as follows:

(in dollars)	2006	2005
Liability for employee severance benefits, beginning of year	3,017,500	3,134,000
Expense for the year	375,698	(51,171)
Benefits paid during the year	(113,198)	(65,329)
Liability for employee severance benefits, end of year	3,280,000	3,017,500

8. Contractual Obligations

The nature of the Commission's activities can result in some large multi-year contracts and obligations whereby the Commission will be obligated to make future payments when the services are rendered. Significant contractual obligations that can be reasonably estimated are summarized as follows:

(in dollars)

2006-07	175,700
2007-08	76,800
2008-09	67,700
2009-10	61,500
2010-11	30,600

9. Related Party Transactions

The Commission is related as a result of common ownership to all Government of Canada departments, agencies, and Crown corporations. The Commission enters into transactions with these entities in the normal course of business and on normal trade terms.

During the year, the Commission receives services without charge from other departments, which are recorded at their estimated cost in the Statement of Operations as follows:

(in dollars)	2006	2005
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada	2,296,100	2,273,900
Employer's contribution to the health and dental insurance plans and expenditures paid by Treasury Board of Canada Secretariat	1,102,600	1,102,300
Worker's compensation coverage provided by Human Resources and Social Development Canada	5,900	5,900
Salary and associated expenditures of legal services provided by the Department of Justice Canada	—	200
	3,404,600	3,382,300

The Government has structured some of its administrative activities for efficiency and cost-effectiveness purposes so that one department performs these on behalf of all without charge. The costs of the services, which include payroll and cheque issuance services provided by Public Works and Government Services Canada, are not included as an expense in the Commission's Statement of Operations.

Table 8: Procurement and Contracting

Points to Address	Commission's Input
1. Role played by procurement and contracting in delivering programs	Procurement and contracting play a central role in the delivery of the Commission's human rights mandate. Particularly, procurement allows the department to obtain highly specialized professional services (ie. consultants, legal counsel, expert witnesses) in support of its mandate. Contracting allows the Commission not only to achieve operational requirements, but also to spur growth in the Canadian economy.
2. Overview of how the department/agency manages its contracting function	The Commission operates in a centralized environment with procurement personnel at headquarters. Its procurement authorities are outlined in the CHRC Delegations of Financial Signing Authorities document. Advice and guidance on contracting policies and procedures is provided to managers and are posted on the intranet. The Commission has a Contract Review Committee with clear criteria for the review of contracts and for making recommendations to the Secretary General. All contracts, whether sole source over \$10,000 or competitive over \$25K, are reviewed.
3. Progress and new initiatives enabling effective and efficient procurement practices	<p>The Commission has made available on its Intranet site detailed procurement operational policies, processes, procedures, definitions and tools. Templates have been developed for Requests for Contract, Requests for Contract Amendment and Request for Proposal (RFP).</p> <p>Key accomplishments: The Commission has provided its staff with standardized and comprehensive contracting and procurement administrative tools to facilitate the delivery of the Commission's mandate.</p>

SECTION IV

Other Items of Interest

CORPORATE MANAGEMENT

Corporate management encompasses services provided in all aspects of the Commission's administration. This includes finance and administration, human resources, learning and professional development, planning, audit and evaluation, information management and information technology.

Total Corporate Services Actual Spending

Financial Resources*	
(\$ thousands)	
Planned Spending	Actual Spending
\$5,107	\$5,669

Human Resources* (FTE)	
Planned	Actual
58	52

* All actual expenditures are prorated in the actual expenditures of the two program activities.

Initiatives with Significant Impact on Overall Commission Performance

In 2005-2006, the Commission continued to demonstrate its commitment to sound management practices outlined in the Government-Wide Management Agenda referred to as the Management Accountability Framework (MAF). Specific priorities identified in the *2005-2006 Report on Plans and Priorities (RPP)* for the period under review pertain to the ten key areas of the MAF.

Public Service Values

The Commission launched a formal dialogue on public sector values and ethics by providing awareness sessions and workshops to its staff in 2004. In 2005, this work continued with a number of employee consultations around the Public Service Code of Values and Ethics in order to strengthen the foundation for working in a respectful and productive environment. A Commission Code of Conduct has been developed and will be implemented shortly.

Governance and Strategic Direction

During the period under review, the leadership of the Commission continued to focus on establishing a culture of innovation and continuous improvement in management practices. The Commission provided monthly reports to Commissioners on program results and monitored on an ongoing basis financial, human and materiel resource indicators of sound practice. In November 2005, the organization was restructured in order to better reflect its mandate and support its business objectives.

Results and Performance

In 2005-2006, the Commission continued its focus on results measurement. The Commission's Performance Management Framework and Results-based Management Accountability Framework (RMAF) were developed. These frameworks will be finalized during 2006-2007 to reflect the recent organizational restructuring.

During the reporting period, the Commission developed a set of operational performance reports that serve as a "dashboard" indicating when the organization is on track or when it may be veering from result targets. These are presented to staff and Commissioners to guide day-to-day activity and ensure corrective actions are taken.

Policy and Programs

During the reporting period, the Commission strengthened its research, policy and analytical capacity to ensure high-quality advice to Commissioners, stakeholders and the Canadian public.

This was done through the organizational restructuring exercise which resulted in the creation of a Knowledge Centre.

People

In 2005-2006, the Commission successfully established a new human resources management regime in accordance with the requirements of the *Public Service Modernization Act* (PSMA) and the new direct authorities vested with deputy or agency heads. Human resources sub-delegations were put in place; training for managers was conducted as a pre-condition for delegations; staffing tool kits and support materials were developed and distributed to all managers; and information sessions on the PSMA were held for Commission employees.

Citizen-Focussed Service

In 2005-2006, the Commission planned to explore and develop tools for measuring client satisfaction. The Commission commenced a client satisfaction study of its mediation process and will consider other types of client satisfaction studies during 2006-2007.

During the reporting period, the Commission continued its work on modernizing its electronic infrastructure for managing information and business applications - the Complaint Management System and the Employment Equity Audit Tracking System. Once completed, these business applications will yield benefits in terms of enhanced on-line service for Canadians.

Risk Management

In 2005-2006, the Commission made progress on the development of a risk management policy and framework. During the current fiscal year, the policy and framework will be refined and updated to reflect the restructured organization. The development of a strategy to implement the framework, and the delivery of risk management training to management and staff were planned for in 2005-2006. Due to unforeseen operational constraints, these activities were not completed before year end but will be completed during 2006-2007.

Stewardship

During the reporting period, the Commission continued to hold awareness sessions and workshops for staff to ensure that the control regime principles are clear and understandable. The Internal Audit and Evaluation function continued to provide professional advice to managers on internal controls, evaluation and risk-related matters.

Accountability

In 2005-2006, the Commission revised its governance structure to clarify accountability at different levels of management. In addition it revised its human resources delegations to ensure that authorities are clear and appropriate. In 2005-2006 the Commission planned to fully implement an action plan in response to an internal financial audit of the Commission. One item remains to be implemented during 2006-2007. Also, financial delegations will be revised in 2006-2007.

Learning, Innovation and Change Management

The Commission is in the process of building the foundation of a learning organization. A learning framework, policy and procedures have been created. Practices related to employee training and development, learning, recognition and counselling are in place and demonstrate the Commission's continuing commitment to the lifelong learning of its employees. The focus in the next few years will be on establishing strong links with the modernization of human resources management in the Public Service, and coherence with the accountability in the People Component of the Management Accountability Framework (PCMAF).

In August 2005, the Commission was a finalist for the Institute of Public Administration of Canada's Innovative Management Awards. This nomination recognized the success of the Commission's change management process.

Responsabilisation

En 2005-2006, la Commission a révisé sa structure de gouvernance pour clarifier la responsabilisation à différents niveaux de gestion. De plus, elle a révisé son processus de délégation des ressources humaines afin de s'assurer que les autorisations sont claires et appropriées. En 2005-2006, la Commission a planifié de mettre en place la totalité d'un plan d'action en réponse à une vérification financière de la Commission. Il lui reste à mettre en place un point de ce plan d'action en 2006-2007. En outre, la délégation financière sera révisée en 2006-2007.

Apprentissage, innovation et gestion du changement

La Commission est en train de jeter les bases d'une organisation apprenante. Elle a élaboré un cadre, ainsi qu'une politique et des procédures d'apprentissage. Des pratiques sont en place pour assurer la formation, le perfectionnement, la reconnaissance et l'orientation des employés, ce qui démontre l'engagement continu de la Commission envers l'apprentissage permanent de ses employés. Au cours des quelques années qui viennent, on mettra l'accent sur la création de liens forts avec la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique et sur la conformité à la responsabilisation dans la partie du Cadre de gestion de la responsabilisation (CGR) qui a trait aux ressources humaines (RH). En août 2005, la Commission était parmi les finalistes pour le Prix de l'Institut d'administration publique du Canada pour gestion innovatrice. Cette nomination reconnaissait le succès du processus de gestion du changement mis en place à la Commission.

Ressources humaines

En 2005-2006, la Commission a établi avec succès un nouveau régime de gestion des ressources humaines conforme aux exigences de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)* et aux nouvelles autorisations directes des chefs ou des chefs adjoints des organismes. On a mis en place la sous-délégation des ressources humaines, la formation de gestionnaires étant une condition préalable à la délégation; on a élaboré des troupes de dotation en personnel et du matériel de soutien, qui ont été distribués à tous les gestionnaires; enfin, des sessions d'information sur la *LMFP* ont été offertes à tous les employés de la Commission.

Services axés sur les citoyens

En 2005-2006, la Commission a planifié d'explorer et d'élaborer des outils pour mesurer la satisfaction de la clientèle. La Commission a entrepris une étude du degré de satisfaction de la clientèle face à son processus de médiation et elle s'intéressera à l'étude de la satisfaction de ses autres clients en 2006-2007.

Pendant la période écoulée, la Commission a poursuivi le travail de modernisation de son infrastructure électronique pour la gestion des applications d'information et de gestion – le Système de gestion des plaintes et le Système de suivi des vérifications de la conformité de l'équité en matière d'emploi. Une fois en place, ces applications de fonctionnement permettront d'offrir aux Canadiennes et aux Canadiens des services en direct améliorés.

Gestion des risques

En 2005-2006, la Commission a continué d'élaborer un cadre et une politique de gestion des risques. Pendant l'exercice en cours, la politique et le cadre seront améliorés et mis à jour afin de tenir compte de la restructuration organisationnelle. Les projets d'élaboration d'une stratégie de mise en œuvre du cadre et de formation en gestion des risques de la direction et du personnel, qui avaient été prévus pour 2005-2006, n'ont pas eu lieu avant la fin de l'exercice en raison de contraintes opérationnelles imprévues; ces activités seront réalisées en 2006-2007.

Gérance

Pendant la période écoulée, la Commission a continué d'offrir des séances de sensibilisation et des ateliers à son personnel pour s'assurer que les principes du régime de contrôle sont clairs et compréhensibles. La fonction de vérification et d'évaluation interne a continué de fournir des avis professionnels aux gestionnaires sur les contrôles internes, sur l'évaluation et sur les questions liées aux risques.

Initiatives qui ont un effet important sur le rendement global de la Commission

En 2005-2006, la Commission a continué de démontrer son engagement envers les pratiques de saine gestion énoncées dans le programme de gestion appliqué à toute l'administration fédérale appelé Cadre de responsabilisation de gestion (CRG). Les priorités précisées dans le *Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006 (RPP)* à l'égard de la période examinée ont trait aux dix domaines clés du CRG.

Valeurs de la fonction publique

La Commission a lancé un dialogue officiel sur les valeurs et l'éthique dans le secteur public en offrant des séances de sensibilisation et des ateliers à son personnel en 2004. En 2005, ce travail s'est poursuivi avec un certain nombre de consultations menées auprès d'employés sur le sujet du Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique afin de renforcer les fondements du travail dans un environnement respectueux et productif. Le Code de conduite élaboré pour la Commission sera bientôt en vigueur.

Gouvernance et orientation stratégique

Au cours de la période examinée, les dirigeants de la Commission ont continué de se concentrer sur la culture de l'innovation et de l'amélioration continue des pratiques de gestion. La Commission a présenté aux commissaires des rapports mensuels sur les résultats des programmes et elle a surveillé en permanence les indicateurs des bonnes pratiques relatives aux ressources financières, humaines et matérielles. En novembre 2005, on a restructuré l'organisme afin de mieux refléter son mandat et de mieux soutenir les objectifs de ses activités.

Résultats et rendement

En 2005-2006, la Commission a continué de se concentrer sur la mesure des résultats. La Commission a élaboré son Cadre de gestion du rendement et son Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR). Ces cadres seront complétés en 2006-2007 pour tenir compte de la restructuration organisationnelle récente.

Pendant la période écoulée, la Commission a mis au point un ensemble de rapports sur le rendement opérationnel, une sorte de « tableau de bord » qui indique le cap à la Commission et lui indique si elle risque de s'écarter de ses objectifs. Ces rapports sont distribués au personnel et aux commissaires pour les guider dans les activités quotidiennes et faire en sorte que des mesures correctrices soient prises.

Politiques et programmes

Pendant la période écoulée, la Commission a renforcé sa capacité de recherche et d'analyse de politiques afin d'offrir des conseils de haute qualité aux commissaires, aux intervenants et au public canadien. Elle y est parvenue en procédant à un exercice de restructuration de son organisation, qui a abouti à la création du Centre du savoir.

GESTION INTÉGRÉE

La gestion intégrée englobe les services fournis à tous égards en matière d'administration de la Commission. Cela inclut les finances et l'administration, les ressources humaines, l'apprentissage et le perfectionnement professionnel, la planification, la vérification et l'évaluation, et les technologies et la gestion de l'information.

Total des dépenses réelles de gestion intégrée

Ressources financières* (en milliers de dollars)	
Dépenses prévues	5 107 \$
Dépenses réelles	5 669 \$

Ressources humaines* (ETP)	
Prévues	58
Réelles	52

* Toutes ces dépenses prévues sont calculées au prorata des dépenses prévues au titre de ces deux activités de programme.

Tableau 8 : Approvisionnement et marchés

Apport de la Commission	Points à aborder
<p>L'approvisionnement et les marchés jouent un rôle central dans l'exécution du mandat relatif aux droits de la personne de la Commission. Plus particulièrement, l'approvisionnement permet à l'organisme d'obtenir les services de professionnels hautement spécialisés (experts-conseils, conseillers juridiques, témoins experts) à l'appui de son mandat. Les marchés permettent à la Commission de respecter ses obligations opérationnelles et de stimuler la croissance de l'économie canadienne.</p>	<p>1. Rôle de l'approvisionnement et des marchés dans l'exécution des programmes</p>
<p>La Commission fonctionne dans un contexte centralisé et le personnel affecté à l'approvisionnement est installé à l'administration centrale. Le pouvoir d'achat est décrit dans le document de délégation de l'autorité de signer des documents financiers à la CCDP. Des conseils et des directives sur les politiques et les procédures en matière de marchés sont fournis aux gestionnaires et affichés sur l'intranet. La Commission a un Comité d'examen des marchés disposant de critères clairs pour l'examen au secrétaire général. Tous les marchés font l'objet d'un examen, peu importe qu'il s'agisse de marchés à fournisseur unique de plus de 10 000 \$ ou de marchés concurrentiels de plus de 25 000 \$.</p>	<p>2. Aperçu de la façon dont le Ministère/l'organisme gère sa fonction des marchés</p>
<p>La Commission a affiché sur son réseau intranet les politiques, les processus, les procédures, les définitions et les outils relativement à l'approvisionnement. Des modèles ont été élaborés pour les demandes de marché, les demandes de modification de marché et les demandes de proposition (DP).</p> <p>Principales réalisations : La Commission a notamment fourni à son personnel des outils administratifs normalisés et complets en matière de marchés et d'approvisionnement en vue de faciliter l'exécution de son mandat.</p>	<p>3. Progrès et initiatives nouvelles favorisant des pratiques d'approvisionnement efficaces et efficientes</p>

Le gouvernement a structuré certaines de ses activités administratives de manière à optimiser l'efficacité, de sorte qu'un seul ministère mène sans frais certaines activités au nom de tous. Le coût de ces services, y compris les services de paye et d'émission de chèques offerts par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, ne sont pas inclus à titre de charge dans l'état des résultats de la Commission.

(en dollars)	2006	2005
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	2 296 100	2 273 900
Cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et de soins dentaires et dépenses payées par le Secrétaire du Conseil du Trésor du Canada	1 102 600	1 102 300
Indemnisation des accidentés du travail assurée par Ressources humaines et Développement Social Canada	5 900	5 900
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par le ministère de la Justice Canada	—	200
	3 404 600	3 382 300

comptabilisés à leur coût estimatif dans l'état des résultats :

Au cours de l'exercice, la Commission a reçu des services gratuitement, qui sont modalité commerciale normale.

En vertu du principe de propriété commune, la Commission est apparentée à tous les ministères, organismes et sociétés d'Etat du gouvernement du Canada. La Commission conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales normales.

9. Opérations entre apparentés

(en dollars)	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
	175 700	76 800	67 700	61 500	30 600

De par leur nature, les activités de la Commission peuvent donner lieu à des contrats et à des obligations en vertu desquels la Commission sera tenue d'effectuer des paiements échelonnés sur plusieurs années pour l'acquisition de services. Voici les principales obligations contractuelles pour lesquelles une estimation raisonnable peut être faite :

8. Obligations contractuelles

6. Crédoiteurs et charges à payer

(en dollars)		2006	2005
<hr/>			
Entités externes		1 152 622	1 566 683
Créditeurs et charges à payer		342 190	309 161
Salaires courus		703 661	111 422
Autres ministères		2 198 473	1 987 266
Créditeurs			
<hr/>			

7. Avantages sociaux futurs

(a) Prestations de retraite

Les employés de la Commission participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite prévoient, pour chaque année de service, le versement de prestations correspondant à 2 % des gains moyens pour les cinq meilleures années consécutives, jusqu'à une période maximale de 35 ans. Les prestations tiennent aussi compte des prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées à l'inflation. Tant les employés que la Commission versent des cotisations couvrant le coût du régime. En 2005-2006, les charges s'élèvent à 2 364 194 \$ (2 193 574 \$ en 2004-2005), soit environ 2,6 fois les cotisations des employés.

La responsabilité de la Commission relativement au régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

(b) Indemnités de départ

La Commission verse des indemnités de départ aux employés, lesquelles sont calculées en fonction de leur admissibilité, des années de service et de leur salaire de fin de carrière. La provision reliée aux indemnités n'est pas financée par les crédits parlementaires, mais les prestations versées pendant l'exercice le sont. Les indemnités de départ au 31 mars sont les suivantes :

(en dollars)		2006	2005
<hr/>			
Provision pour indemnités de départ, début de l'exercice		3 017 500	3 134 000
Charge pour l'exercice		375 698	(51 171)
Prestations versées pendant l'exercice		(113 198)	(65 329)
<hr/>			
Provision pour indemnités de départ, fin de l'exercice		3 280 000	3 017 500
<hr/>			

5. Immobilisations corporelles

(en dollars)				
Immobilisations corporelles	Solde au début de l'exercice	Acquisitions	Aliénations / radiations	Solde à la fin de l'exercice
Matériel informatique	263 219	28 180	103 975	187 424
Logiciels	59 662	9 000	—	68 662
Autre équipement	79 444	10 119	—	89 563
Véhicules automobiles	22 040	—	—	22 040
Améliorations locatives	324 661	82 492	—	407 153
	749 026	129 791	103 975	774 842

(en dollars)				
Amortissement cumulé	Solde au début de l'exercice	Amortissement	Aliénations / radiations	Solde à la fin de l'exercice
Matériel informatique	204 065	11 821	103 975	111 911
Logiciels	15 693	13 209	—	28 902
Autre équipement	43 081	10 201	—	53 282
Véhicules automobiles	16 530	4 408	—	20 938
Améliorations locatives	155 974	57 216	—	213 190
	435 343	96 855	103 975	428 223

(en dollars)				
Valeur comptable nette	Solde au début de l'exercice			Solde à la fin de l'exercice
Matériel informatique	59 154			75 513
Logiciels	43 969			39 760
Autre équipement	36 363			36 281
Véhicules automobiles	5 510			1 102
Améliorations locatives	168 687			193 963
	313 683			346 619

La charge d'amortissement pour l'exercice terminé le 31 mars 2006 s'élève à 96 855 \$ (88 751 \$ en 2005).

4. Débiteurs

(en dollars)	2006	2005
Autres ministères	52 194	217 488
Entités externes	84 035	714
	136 229	218 202

(en dollars)	2006	2005
Encaisse nette fournie par le gouvernement	22 046 321	20 385 373
Revenus non disponibles pour dépenser	344	140
Perte sur radiation d'immobilisations corporelles	—	(6 325)
<i>Variation de la situation nette du Trésor :</i>		
Augmentations des créditeurs et charges à payer	211 207	450 954
Diminutions des débiteurs	81 973	78 198
Recouvrements des charges de l'exercice antérieur	57 935	32 725
Augmentations des avances - petite caisse	(150)	(200)
Frais de Justice Canada	(8 642)	—
	342 323	561 677
Crédits parlementaires utilisés de l'exercice en cours	22 388 988	20 940 865

(c) *Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits parlementaires de l'exercice en cours utilisés :*

a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires utilisés de l'exercice en cours :

(en dollars)	2006	24 285 524
Coût de fonctionnement net	25 876 915	

Postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net mais sans incidence sur les crédits :

Variation de la provision pour indemnités de vacances et congés compensatoires	96 600	(116 300)
Recouvrements des charges de l'exercice antérieur	57 935	32 725
Revenus non disponibles pour dépenser	344	140
Frais de Justice Canada	(8 642)	—
Amortissement des immobilisations corporelles	(96 855)	(88 751)
Variation de la provision pour indemnités de départ	(262 500)	116 500
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(3 404 600)	(3 382 300)
Perte sur radiation d'immobilisations corporelles	—	(6 325)
(3 617 718)	(3 444 311)	

Postes sans incidence sur le coût de fonctionnement net mais ayant une incidence sur les crédits :

Acquisitions d'immobilisations corporelles	129 791	105 977
Perte sur radiation d'immobilisations corporelles	—	(6 325)
129 791	99 652	
Crédits parlementaires utilisés de l'exercice en cours	22 388 988	20 940 865

b) Crédits parlementaires fournis et utilisés :

(en dollars)

(en dollars)	2006	2005
Dépenses du programme - Crédit 10	20 311 000	20 200 000
Légitimatif - contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	2 626 882	2 415 831
Produits de l'aliénation de biens excédentaires de la Couronne	24	48

Annulés

22 388 998	20 940 875
(548 908)	(1 675 004)
(10)	(10)

Produits de l'aliénation de biens excédentaires de la Couronne disponibles au cours de l'exercice suivant

Crédits parlementaires utilisés de l'exercice en cours

20 940 865

La Commission est financée au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés à l'état des résultats et à l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices antérieurs, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans des exercices futurs. En conséquence, le coût de fonctionnement net de la Commission diffère s'il est basé sur le financement octroyé par le gouvernement ou s'il est établi selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les tableaux suivants présentent le rapprochement entre les crédits parlementaires utilisés de l'exercice en cours, le coût de fonctionnement net et l'encaisse nette fournie par le gouvernement.

3. Crédits parlementaires

La préparation de ces états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les charges à payer, la provision pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles sont les éléments les plus importants pour lesquels on a eu recours à des estimations. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

(i) Incertitude relative à la mesure

L'amortissement des immobilisations débute le mois suivant leur mise en service.

Catégorie d'immobilisations corporelles		Période d'amortissement
Matériel informatique	3 à 5 ans	
Logiciels	3 à 5 ans	
Autre équipement	1 à 15 ans	
Véhicules automobiles	5 ans	
Améliorations locatives	Durée restante du bail	

Toutes les immobilisations corporelles ainsi que les améliorations locatives dont le coût initial est supérieur à 5 000 \$ sont comptabilisées à leur coût d'achat et sont amorties selon la méthode linéaire sur leur durée de vie utile estimative, comme suit :

(h) Immobilisations corporelles

(c) Variation de la situation nette du Trésor

La variation de la situation nette du Trésor représente la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice, à l'exclusion du montant des revenus non disponibles comptabilisé par la Commission. Cette différence découle des délais entre le moment où une opération touche un crédit et le moment où elle est traitée par le Trésor.

(d) Revenus

Les revenus sont comptabilisés dans l'exercice où les opérations ou les faits sous-jacents surviennent.

(e) Charges

Les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice :

- Les indemnités de vacances et de congés compensatoires sont passées en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.
- Les services fournis gratuitement par d'autres ministères pour les locaux, les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires, les indemnités des accidents du travail et les services juridiques sont comptabilisés à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.

(f) Avantages sociaux futurs**• Prestations de retraite**

Les employés admissibles participent au Régime de retraite de la fonction publique, un régime multi-employeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations de la Commission au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale de la Commission découlant du régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, la Commission n'est pas tenue de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du régime.

• Indemnités de départ

Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou leurs conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule au fur et à mesure que les services sont rendus par les employés. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les prestations de départ pour l'ensemble du gouvernement.

(g) Débiteurs

Les débiteurs sont comptabilisés en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Des provisions sont établies pour tous les débiteurs dont le recouvrement est incertain.

1. Pouvoir et mandat

La Commission canadienne des droits de la personne a été constituée en 1977 en vertu de l'annexe II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La Commission a pour mandat de décourager et de diminuer les pratiques discriminatoires au moyen des activités suivantes : traiter les plaintes de discrimination fondées sur les motifs de distinction illicite énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; mener des vérifications auprès des ministères et organismes fédéraux ainsi que des entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale pour s'assurer qu'ils respectent la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; faire de la recherche et mettre en oeuvre des programmes de sensibilisation publique; et travailler en étroite collaboration avec les autres ordres de gouvernement, des employeurs, des fournisseurs de services et des organismes communautaires pour promouvoir les principes des droits de la personne.

2. Sommaire des principales conventions comptables

Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

Les principales conventions comptables sont les suivantes :

(a) *Crédits parlementaires*

La Commission est financée par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis à la Commission ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers en conformité avec les principes comptables généralement reconnus, étant donné que les crédits sont fondés dans une large mesure sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes comptabilisés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus par les crédits parlementaires. La note 3 établit un rapprochement général entre les deux types de rapports financiers.

(b) *Encaisse nette fournie par le gouvernement*

La Commission fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le Receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par la Commission est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par la Commission sont prélevés sur le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement représente la différence entre toutes les rentrées de fonds et toutes les sorties de fonds, y compris les opérations entre les ministères au sein du gouvernement fédéral.

ÉTAT DE L'AVOIR DU CANADA (non vérifié)

Pour l'exercice terminé le 31 mars

(en dollars)

2005	2006	
Activités de fonctionnement		
		Coût de fonctionnement net
	25 876 915	24 285 524
<i>Éléments sans incidence sur l'encaisse inclus dans le coût de fonctionnement net :</i>		
	(96 855)	(88 751)
Amortissement des immobilisations corporelles (note 5)		
Perte sur radiation d'immobilisations corporelles	—	(6 325)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 9)	(3 404 600)	(3 382 300)
<i>Variations de l'état de la situation financière :</i>		
Diminution des débiteurs	(81 973)	(78 198)
Augmentation des avances - petite caisse	150	200
Augmentation des créditeurs et charges à payer	(211 207)	(450 954)
Diminution (augmentation) des indemnités de vacances et congés compensatoires	96 600	(116 300)
Diminution (augmentation) des indemnités de départ	(262 500)	116 500
Encaisse utilisée par les activités de fonctionnement	21 916 530	20 279 396
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisitions d'immobilisations corporelles (note 5)	129 791	105 977
Encaisse utilisée par les activités d'investissement en immobilisations	129 791	105 977
Encaisse nette fournie par le gouvernement	22 046 321	20 385 373

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

ÉTAT DE L'AVOIR DU CANADA (non vérifié)

Pour l'exercice terminé le 31 mars

(en dollars)

2006	(5 453 181)	
2005	(4 935 330)	
	Avoir du Canada, début de l'exercice	
	Coût de fonctionnement net	
	Crédits parlementaires utilisés de l'exercice (note 3b)	
	Revenus non disponibles pour dépenser	
	Variation de la situation nette du Trésor (note 3c)	
	Autres ajustements	
	Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 9)	
	3 404 600	3 382 300
	(5 879 175)	(5 453 181)
	Avoir du Canada, fin de l'exercice	

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE (non vérifié)

Au 31 mars

(en dollars)

2006 2005

Actifs

Actifs financiers

Débiteurs (note 4)	136 229	218 202
Avances - petite caisse	3 350	3 200
Total des actifs financiers	139 579	221 402

Actifs non financiers

Immobilisations corporelles (note 5)	346 619	313 683
Total des actifs	486 198	535 085

Passifs

Créditeurs et charges à payer (note 6)	2 198 473	1 987 266
Indemnités de vacances et congés compensatoires	886 900	983 500
Indemnités de départ (note 7b)	3 280 000	3 017 500
Total des passifs	6 365 373	5 988 266
Avoir du Canada	(5 879 175)	(5 453 181)
Total des passifs et de l'avoir du Canada	486 198	535 085

Obligations contractuelles (note 8)

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

ÉTAT DES RÉSULTATS (non vérifié)

Pour l'exercice terminé le 31 mars

(en dollars)

2006	Total	Mener des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail sous réglementation fédérale
2005	Total	

Charges de fonctionnement

Salaires, traitements et avantages sociaux	15 607 012	2 807 769	18 414 781	17 677 942
Services professionnels et spéciaux	2 820 789	191 229	3 012 018	2 200 862
Locations	2 137 522	359 480	2 497 002	2 456 718
Déplacements et réinstallations	571 107	30 522	601 629	474 439
Communications	400 103	16 339	416 442	398 769
Dépenses d'équipement	249 628	14 770	264 398	348 329
Réparation et entretien	199 765	9 303	209 068	204 046
Services publics, fournitures et approvisionnements	191 625	9 217	200 842	223 248
Information	157 250	6 488	163 738	135 034
Amortissement des immobilisations corporelles	84 264	12 591	96 855	88 751
Divers	466	20	486	513
Réclamations contre l'État et montants adjugés par une cour	—	—	—	70 688
Perte sur radiation d'immobilisations corporelles	—	—	—	6 325
Total des charges de fonctionnement	22 419 531	3 457 728	25 877 259	24 285 664

Revenus

Revenus divers	273	71	344	140
Coût de fonctionnement net	22 419 258	3 457 657	25 876 915	24 285 524

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

Tableau 7 : États financiers

Responsabilité de la direction à l'égard des états financiers

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice terminé le 31 mars 2006 et toute l'information figurant dans ces états incombe à la direction de la Commission. Ces états financiers ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information présentée dans les états financiers. Certaines informations présentées dans les états financiers sont fondées sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières de la Commission. L'information financière soumise pour la préparation des *Comptes publics du Canada* et incluse dans le *Rapport ministériel sur le rendement* de la Commission concorde avec les états financiers ci-joints.

La direction possède un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, qu'elles sont exécutées en conformité avec les règlements, qu'elles respectent les autorisations du Parlement et qu'elles sont comptabilisées de manière à rendre compte de l'utilisation des fonds du gouvernement. La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection appropriée, la formation et le perfectionnement d'employés qualifiés, par une organisation assurant une séparation appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans toute la Commission.

Les états financiers de la Commission n'ont pas fait l'objet d'une vérification.

David Langtry, Commissaire
Ottawa, Ontario

Le 23 juin 2006

Maureen Armstrong, Directrice générale
Ottawa, Ontario

Le 23 juin 2006

Tableau 6 : Renseignements sur les dépenses de projets (en milliers de dollars)						
Coût total	estimatif	Dépenses réelles	Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
	actuel	2002-2005	2005-2006			
Favoriser la compréhension de la Loi canadienne sur les droits de la personne et le respect de cette loi						
Projet des technologies de la gestion des cas						
1 400	812	500	588	138	142	
Étape du projet : Mise en œuvre						

Tableau 5 : Besoins en ressources par direction				(en milliers de dollars)	
Favoriser la compréhension de la Loi canadienne sur les droits de la personne et le respect de cette loi	Mener des vérifications en matière d'emploi dans les milieux de travail sous réglementation fédérale	Total	Bureaux de la direction (1)		
			Dépenses prévues *	Dépenses réelles	
			592	178	770
			600	193	793
Direction des initiatives stratégiques					
			485	—	485
			444	—	444
Direction générale du règlement des différends (2)					
			9 290	—	9 290
			8 727	28	8 755
Direction générale de la prévention de la discrimination (3)					
			3 549	1 800	5 349
			3 746	1 649	5 395
Centre du savoir (4)					
			2 012	436	2 448
			1 770	424	2 194
Direction de l'apprentissage et du perfectionnement professionnel					
			229	32	261
			389	60	449
Direction générale de la gestion intégrée et secrétaire corporative (5)					
			3 471	402	3 873
			3 811	548	4 359
Total pour la Commission					
			19 628	2 848	22 476
			19 487	2 902	22 389

* Ces chiffres reflètent les ajustements effectués suite à la restructuration de novembre 2005.

- (1) Inclut :
Bureau de la présidente
Bureau du secrétaire général
- (2) Inclut :
Bureau du sous-secrétaire général
Division des services préalables au dépôt des plaintes
Division des services de règlement alternatif des différends
Division des enquêtes
Division des services du contentieux
- (3) Inclut :
Bureau de la directrice générale
Division de la conformité à l'équité en matière d'emploi
Division des initiatives et liaison de la prévention
Division des communications
Bureaux régionaux (6)
- (4) Inclut :
Bureau du directeur général
Division de la recherche et de l'analyse statistique
Division des politiques et affaires réglementaires
Services de la bibliothèque
- (5) Inclut :
Bureau de la directrice générale
Division des services financiers et administratifs
Division de la planification, de la vérification interne et de l'évaluation
Division des technologies de l'information et de la gestion de l'information
Division des ressources humaines
Division du secrétariat exécutif et du programme international

Tableau 4 : Services reçus gratuitement (en milliers de dollars)	
2005-2006	
2 296	Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
1 103	Contributions de l'employeur au régime de soins de santé et de soins dentaires et dépenses payées par le Secrétaire du Conseil du Trésor du Canada
6	Indemnisation des accidentés du travail assurée par Ressources humaines et Développement Social Canada
3 405	Total des services reçus gratuitement en 2005-2006

Les autorisations totales pour 2005-2006 représentent une augmentation de 0,6 million de dollars ou de 2 % par rapport au total du Budget principal des dépenses pour 2005-2006 de 22,4 millions de dollars. Cet écart correspond principalement aux fonds reçus dans le cadre des Mandats spéciaux du gouverneur général pour financer les augmentations salariales découlant des conventions collectives.

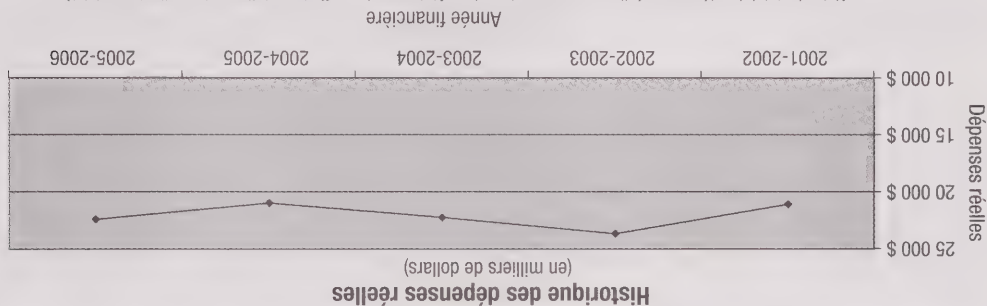
Tableau 3 : Postes votés et législatifs (en milliers de dollars)					
Postes votés ou législatifs	Libellé tronqué du poste voté ou législatif	Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
10	Dépenses du Programme	20 089	20 185	20 311	19 762
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	2 291	2 291	2 627	2 627
Total pour la Commission		22 380	22 476	22 938	22 389
2005-2006					

Tableau 2 : Ressources par activité de programme (en milliers de dollars)				
2005-2006 Budgétaire				
	Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Favoriser la compréhension de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> et le respect de cette loi	19 577	19 628	19 956	19 487
Total de l'activité de programme	19 577	19 628	19 956	19 487
Mener des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail sous réglementation fédérale	2 803	2 848	2 982	2 902
Fonctionnement	2 803	2 848	2 982	2 902
Total de l'activité de programme	2 803	2 848	2 982	2 902
Total pour la Commission	22 380	22 476	22 938	22 389

- permettre à la Commission de continuer sa participation aux audiences du Tribunal canadien des droits de la personne concernant trois importantes plaintes de disparité salariale (ce financement a pris fin en mars 2006);
- financer l'élaboration d'un nouveau Système de gestion des plaintes et d'un nouveau Système automatisé de suivi des vérifications de l'équité en matière d'emploi (ce financement prendra fin en mars 2007);
- permettre à la Commission de réduire l'arriéré de plaintes, y compris les plaintes de disparité salariale (ce financement a pris fin en mars 2006);
- appuyer la Division des services juridiques pour ce qui est des pressions liées à l'intégrité des programmes (financement permanent); et
- financer les augmentations salariales découlant des conventions collectives et les augmentations de traitement du personnel de direction (financement permanent).

- permettre à la Commission de s'acquitter de ses responsabilités en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (ce financement a pris fin en mars 2003);
- reçus pour :
- Au cours des cinq dernières années, les dépenses réelles de la Commission ont fluctué, atteignant un maximum de 23,6 millions de dollars en 2002-2003. Ces fluctuations ont été principalement attribuables aux fonds supplémentaires, qui ont pris fin en mars 2006 et

Note : Le total des dépenses réelles ne comprend pas le coût des services offerts gratuitement par d'autres ministères.



disponibles.

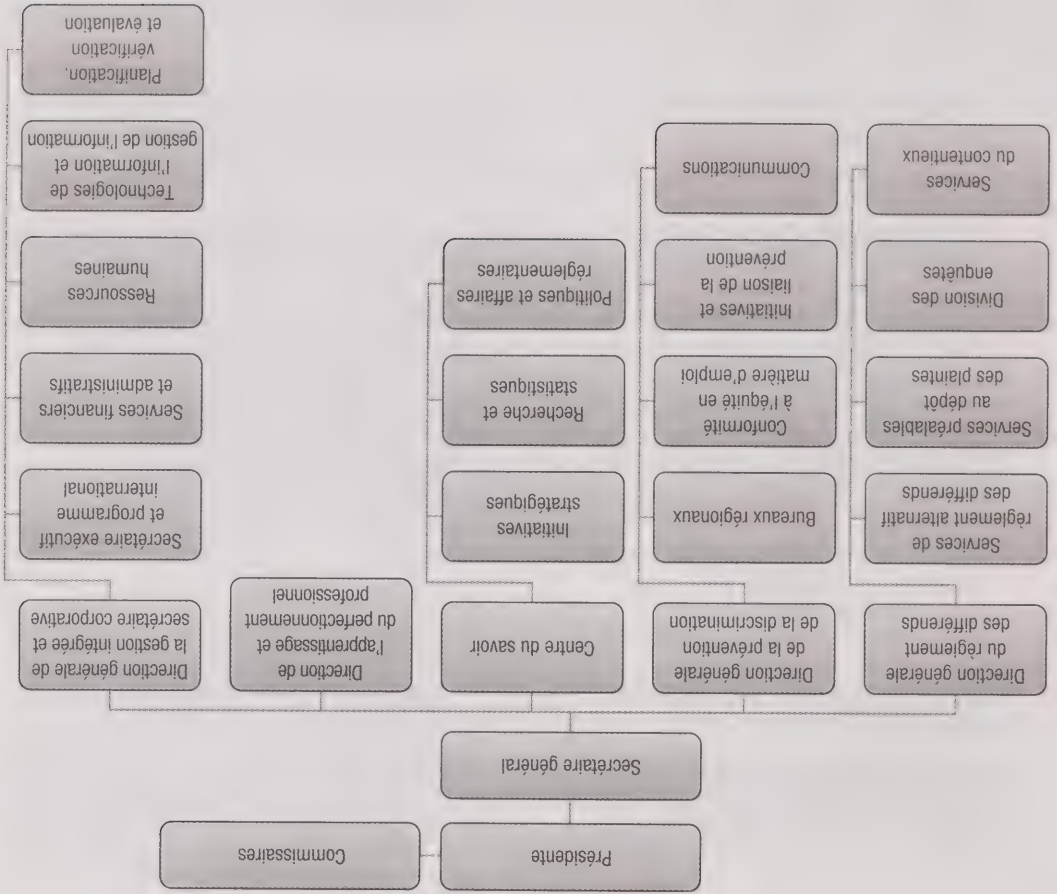
* Les données pour les dépenses réelles pour 2003-2004 et 2004-2005 n'ont pas été réunies par activité de programme et ne sont donc pas

Équivalents temps plein		213	192	190	199	201	190
Total des dépenses pour la Commission		25 453	24 323	25 566	25 662	26 343	25 794
Favoriser la compréhension de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> et le respect de cette loi	Dépenses réelles *	—	—	19 577	19 628	19 956	19 487
	Dépenses réelles *	—	—	2 803	2 848	2 982	2 902
Mener des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail sous réglementation fédérale	Total	22 225	20 941	22 380	22 476	22 938	22 389
Moins : Revenus non disponibles		—	—	—	—	—	—
Plus : Coût des services reçus gratuitement		3 228	3 382	3 186	3 186	3 405	3 405
Total des dépenses pour la Commission		25 453	24 323	25 566	25 662	26 343	25 794
2003-2004		2004-2005	2005-2006				
Dépenses réelles *	Dépenses réelles *	Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles		

(en milliers de dollars)

Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles

I Renseignements relatifs à l'organisme



On a intégré l'initiative Recherche et élaboration de politiques – équité en matière d'emploi aux autres initiatives de recherche et d'élaboration de politiques du Centre du savoir.

À cette fin, le Programme a été confié à la nouvelle Direction générale de la prévention de la discrimination, ce qui permettra à la Commission d'améliorer son approche de la vérification grâce à des outils de prévention et grâce à l'information destinée à mettre en valeur la culture des droits de la personne chez les employeurs.

Le partage du savoir avec les employeurs sur les pratiques d'embauche et de promotion qui favorisent l'équité en matière d'emploi à l'égard des groupes désignés est une partie importante du Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi. À mesure que le Programme avance, la Commission recueille, par le biais du processus de vérification, des renseignements sur les stratégies gagnantes de lutte contre la discrimination.

B3 Mener des activités avec les partenaires à l'externe, effectuer des recherches et élaborer des politiques, répondre aux demandes du public et évaluer les incidences des initiatives gouvernementales sur l'équité en matière d'emploi.

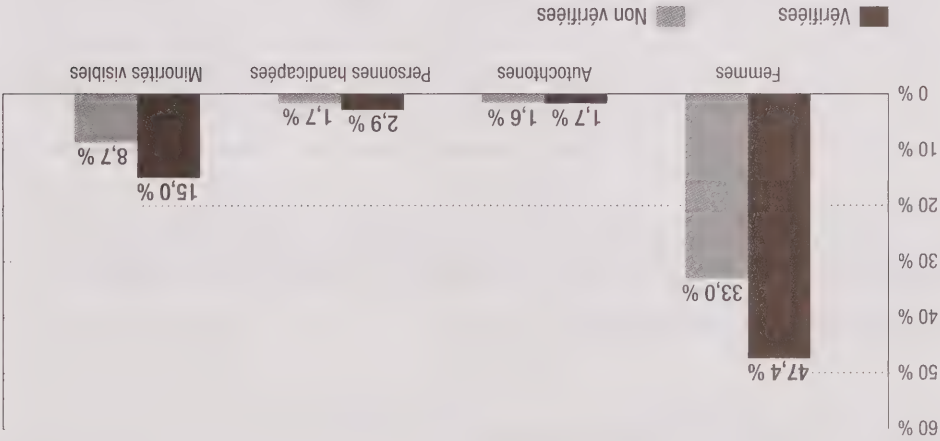


FIGURE 10 : Représentation des groupes désignés chez les employeurs du secteur privé – Employeurs ayant fait l'objet d'une vérification ou non

ont fait l'objet d'une vérification, en particulier pour les groupes des femmes et des minorités visibles. La proportion de femmes chez les employeurs qui font l'objet d'une vérification était de 47,4 % en décembre 2005, comparativement à 33,0 % chez les autres employeurs. Les chiffres correspondants touchant les Autochtones étaient de 1,7 % et 1,6 %, ceux concernant les personnes handicapées, de 2,9 % et 1,7 % et ceux touchant les minorités visibles de 15,0 % et 8,7 %.

Outre le suivi des progrès réalisés à l'égard des objectifs, la Commission compare la proportion des groupes désignés chez les employeurs du secteur privé qui ont fait l'objet d'une vérification et de ceux chez les autres employeurs de ce même secteur afin d'observer les effets positifs des mesures de vérification. Comme presque tous les employeurs du secteur public ont fait l'objet d'une vérification, une comparaison similaire pour ce secteur n'est pas encore possible. La comparaison effectuée indique que la représentation des groupes désignés est plus forte parmi les employeurs qui

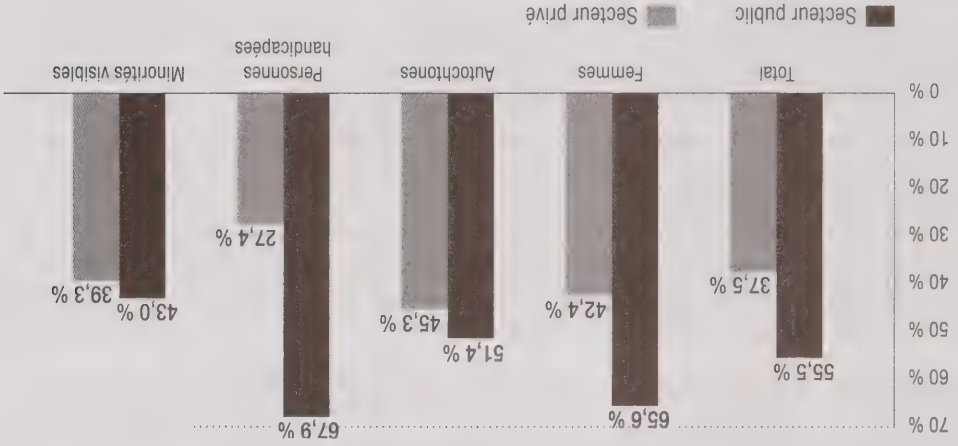


FIGURE 9 : Objectifs atteints chez les employeurs des secteurs public et privé

B2 S'assurer que des efforts raisonnables sont déployés et que des progrès raisonnables sont atteints en vue de la pleine représentation des membres des groupes désignés, conformément à leur disponibilité sur le marché du travail.

La Commission assure le suivi des progrès réalisés par les employeurs pour mettre en œuvre leurs plans d'équité en matière d'emploi et atteindre un effectif représentatif. À cette fin, elle surveille la réalisation des objectifs de recrutement et d'avancement visés par les employeurs. Les objectifs du secteur privé sont mesurés par rapport aux données que les employeurs sont tenus de présenter chaque année à Ressources humaines et Développement social Canada. Dans le secteur public, les objectifs sont mesurés par rapport aux données fournies à l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada.

La Commission a effectué un suivi de trois ans auprès d'une centaine d'employeurs. Seulement 37 % des objectifs de recrutement et d'avancement ont été atteints. Les résultats du secteur public sont plus élevés car 55 % des objectifs y ont été atteints depuis le lancement du programme. L'atteinte des objectifs a varié selon les secteurs et selon les groupes désignés, allant de 27 % pour les personnes handicapées dans le secteur privé jusqu'à 68 % pour le même groupe dans le secteur public.

- Mener des activités avec les partenaires à l'externe, effectuer des recherches et élaborer des politiques, répondre aux demandes du public et évaluer les incidences des initiatives gouvernementales sur l'équité en matière d'emploi.
- Cette activité de programme appuie principalement la priorité de la Commission d'exécuter le Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi et d'y apporter des améliorations. Elle contribue également aux priorités reliées à la mise en œuvre du nouveau Programme de prévention de la discrimination ainsi qu'à la conception et à la mise en œuvre d'un programme de recherche sur les droits de la personne destiné à améliorer la conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. On s'attend que cette activité de programme apportera une plus grande représentativité sur le marché du travail des quatre groupes désignés en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

DESCRIPTION DE LA SOUS-ACTIVITÉ

B1 S'assurer que les employeurs se conforment aux exigences législatives qui leur incombent relativement à l'équité en se dotant d'un plan d'équité en matière d'emploi.

Le Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi exige que les employeurs repèrent les obstacles à l'emploi et qu'ils mettent en œuvre les pratiques exemplaires afin de combler les écarts touchant la représentation des groupes désignés. Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Commission a pour mandat de mener des vérifications auprès des employeurs du secteur public et du secteur privé sous réglementation fédérale afin de garantir le respect de la *Loi*. La Commission avait prévu mener environ 56 vérifications en 2005-2006. Cet objectif a été révisé à la baisse pour permettre à la Direction générale de concentrer ses efforts sur la révision du Programme. Pendant l'année, la Commission a jugé 16 employeurs en conformité, comparativement à 44 l'année précédente. Un examen du Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi a permis de repérer des possibilités de simplifier et de raccourcir le processus.

Le projet pilote du processus de vérification simplifié devrait prendre fin d'ici mars 2007. À ce moment, le nombre de vérifications terminées par année devrait augmenter. La nouvelle approche et les efforts de diffusion de l'information aux employeurs, ainsi que le maintien du soutien et de l'éducation de ces derniers devraient contribuer à augmenter leur conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Des indicateurs de rendement seront créés pour le nouveau processus de vérification.

La Commission a également mis en œuvre un nouveau régime de responsabilisation renforcé dans le cadre du Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi qui permet aux commissaires d'examiner et d'approuver les rapports de vérification.

- S'assurer que les employeurs se conforment aux exigences législatives qui leur incombent relativement à l'équité en se dotant d'un plan d'équité en matière d'emploi;
 - S'assurer que des efforts raisonnables sont déployés et que des progrès raisonnables sont atteints en vue de la pleine représentation des membres des groupes désignés, conformément à leur disponibilité sur le marché du travail; et
- Les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* visent à garantir que les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale comptant un effectif de plus de 100 employés, les sociétés d'État, les ministères et les organismes distincts fédéraux prennent les mesures voulues pour repérer, rectifier ou éliminer les effets de la discrimination dans l'emploi sur les quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. Cette activité de programme comprend trois sous-activités :

DESCRIPTION DE L'ACTIVITÉ DE PROGRAMME

32	28	4
Prévues	Réelles	Différence
Ressources humaines (ETP)		

2 848 \$	2 982 \$	2 902 \$
Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Ressources financières (en milliers de dollars)		

B. Mener des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail fédéraux et sous réglementation fédérale.

NOM DE L'ACTIVITÉ DE PROGRAMME

d'avis par courriel pour les nouveautés du site contre plus de 600 internautes l'an dernier. Les demandes de propositions pour les contrats de recherche sont maintenant affichées sur le site Web et il y a un formulaire en ligne pour les personnes qualifiées qui souhaitent faire partie de la base de données de chercheurs pour les projets de recherche de la Commission. La Commission propose aussi un formulaire pour commander des publications en ligne et ainsi permettre au public de demander plus facilement les publications de l'organisme. La Commission a ainsi distribué près de 40 000 publications au cours de l'année.

- Une étude analytique de plaintes fondées sur la déficience et la race. L'étude a mené à l'élaboration en décembre 2005 de stratégies et de plans d'action sur des questions relatives aux personnes handicapées et sur des questions raciales.

- En décembre 2005, la Commission a organisé une conférence intitulée « Une grave menace : une conférence sur la lutte contre la propagande haineuse sur Internet et sur l'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ». La stratégie de la Commission pour aborder cette question consiste notamment à faire le meilleur usage possible de ses propres pouvoirs légaux et à travailler avec d'autres groupes pour favoriser une meilleure compréhension du tort causé par la propagande haineuse sur Internet.

Au cours de la période considérée, la Commission a travaillé à un certain nombre de projets de politiques qui seront terminés en 2006-2007, notamment la mise à jour de la politique de dépistage de l'alcool et des drogues et le suivi du rapport de 2003 de la Commission sur les droits des détenues sous responsabilité fédérale.

Certains projets de recherche seront menés à terme en 2006-2007, notamment un projet visant à définir l'état de la question du point de vue juridique et médical sur les sensibilités environnementales, de même que l'évolution du statut de l'orientation sexuelle dans la société et sa présence en tant que motif de distinction illicite en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Commission a également travaillé à une proposition pour l'élaboration d'un rapport sur l'état des droits de la personne au Canada dont le modèle sera mis au point en 2006-2007 et parachevé au cours des années subséquentes.

D'autres initiatives stratégiques ont été menées à terme en 2005-2006 et la publication des résultats est prévue pour 2006-2007. Ces projets portent sur les meilleures pratiques de conception universelle au Canada et à l'étranger, l'offre de publications du gouvernement sous des formats substitués et une analyse démographique des éléments de la population canadienne appartenant à des minorités visibles.

Grâce à son nouveau Centre du savoir, la Commission a pu mener un plus grand nombre de projets que prévu. Le projet relié à la mise au point d'une analyse contextuelle pour surveiller les questions émergentes et systémiques en matière de droits de la personne et pour évaluer les incidences sur les activités du gouvernement a dû être retardé. Toutefois, les résultats des projets qui sont terminés ou qui le sont presque contribueront à cette analyse.

La Commission a continué à développer et à améliorer son site Web et l'utilise comme outil de premier plan pour informer les Canadiennes et les Canadiens des activités de la Commission. Le site Web, qui permet au public d'obtenir un large éventail de renseignements sur les droits de la personne et sur les activités de la Commission, est devenu une source de plus en plus importante d'information. En 2005-2006, le site Web a reçu plus de 619 000 visiteurs comparativement à 450 000 en 2004-2005 et 206 299 en 2003-2004 et il compte maintenant 914 internautes inscrits au service

un nouveau mandat de recherche. Le Centre du savoir est responsable de la production de connaissances grâce à la recherche, à l'élaboration de politiques et proactives, à la prestation de statistiques, à l'élaboration de politiques stratégiques et proactives, à la prestation de conseils juridiques du même type ainsi qu'à l'étude de questions systémiques qui ont des incidences sur un groupe de personnes ou sur l'ensemble du système des droits de la personne. Il est également responsable des affaires réglementaires à tous égards, y compris de l'élaboration de règlements et de directives. Le Centre du savoir a amorcé ses activités en novembre 2005.

En vertu des alinéas 27(1)b) et 27(1)f) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission entreprend des projets de recherche. Ainsi, un programme de recherche et un cadre de gestion ont été élaborés après la création du Centre du savoir. Ce programme de recherche est pragmatique, vise à faire progresser les droits de la personne dans la société canadienne et pourrait servir de point de départ à un débat sur des questions de société. De plus, il appuie les efforts de la Commission dans l'élaboration de lignes directrices, de règlements et de politiques sur les droits de la personne et l'équité en matière d'emploi, d'initiatives stratégiques et d'autres outils pour secondar les efforts des employeurs en vue de prévenir la discrimination.

Pour élaborer et promouvoir son programme de recherche, la Commission a discuté avec des universités, des commissions provinciales des droits de la personne et des agences ayant des programmes similaires. Le site Web de la Commission décrit le programme de recherche à l'adresse www.ccdp-chrc.ca et contient une base de données de chercheurs.

En 2005-2006, le Centre du savoir a mené plusieurs projets :

- **Sécurité nationale et droits de la personne.** La Commission a voulu cerner des questions clés en matière de sécurité nationale et de droits de la personne. Les aspects qui préoccupent ont été ciblés dans l'étude et feront l'objet d'une attention plus poussée.
- **Gestion de retour au travail sous l'angle des droits de la personne.** Les résultats de l'étude inciteront la Commission à préparer des lignes directrices préliminaires à l'intention des gestionnaires préoccupés par cette question.

- **Il n'y a pas de service Accès au service téléphonique pour les personnes sourdes et malentendantes.** Le rapport d'étude a été publié en juillet 2005. La Commission travaillera de concert avec le gouvernement pour favoriser l'égalité d'accès pour tous.
- **Rapport concernant l'article 67 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.** Produit en octobre 2005, ce rapport fait état des raisons, sous l'angle des droits de la personne, qui justifient l'abrogation de l'article 67 et des mesures requises par la suite pour que les peuples des Premières nations aient accès à un bon système de règlements concernant ces droits.

- À l'automne 2005, la présidente a fait part du point de vue de la Commission devant le Comité parlementaire chargé d'examiner la *Loi antiterroriste*.

La Commission s'est engagée à concevoir et à mettre en œuvre un programme de recherche sur les droits de la personne en vue d'accroître sa capacité de faire de la recherche et d'élaborer des politiques, de procéder à des analyses contextuelles pour surveiller les questions émergentes et systémiques concernant les droits de la personne et d'évaluer les incidences des initiatives du gouvernement.

Pour donner suite à cet engagement, la Commission a créé un Centre du savoir qui réunit des fonctions reliées aux politiques, questions juridiques et initiatives stratégiques, qui étaient réparties au sein de la Commission et auxquelles on a attribué

A3 Mener des activités avec les partenaires à l'externe, effectuer des recherches et élaborer des politiques, mener des enquêtes publiques, contribuer au renforcement des institutions nationales des droits de la personne et évaluer les incidences des initiatives gouvernementales sur ces droits.

Le site Web de la Commission a joué un rôle important dans la mise en œuvre du nouveau Programme de prévention de la discrimination. On y trouve de l'information sur le programme et un accès à une série d'outils et de ressources pour les employeurs, les groupes d'employés et d'autres personnes intéressées comme un guide en ligne sur les mesures d'adaptation pour les personnes handicapées et un clip vidéo d'une présentation sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, qui peut être commandée en ligne. En offrant des outils de prévention aux employeurs, la Commission vise l'établissement d'un milieu de travail exempt de discrimination. Le site Web permet aussi d'échanger des renseignements sur les meilleures pratiques pour la mise en place d'une culture des droits de la personne en milieu de travail, et comprend les PE signés entre la Commission et des employeurs assujettis à la réglementation fédérale qui ont accepté de collaborer avec la Commission.

Le site Web de la Commission a joué un rôle important dans la mise en œuvre du nouveau Programme de prévention de la discrimination. On y trouve de l'information sur le programme et un accès à une série d'outils et de ressources pour les employeurs, les groupes d'employés et d'autres personnes intéressées comme un guide en ligne sur les mesures d'adaptation pour les personnes handicapées et un clip vidéo d'une présentation sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, qui peut être commandée en ligne. En offrant des outils de prévention aux employeurs, la Commission vise l'établissement d'un milieu de travail exempt de discrimination. Le site Web permet aussi d'échanger des renseignements sur les meilleures pratiques pour la mise en place d'une culture des droits de la personne en milieu de travail, et comprend les PE signés entre la Commission et des employeurs assujettis à la réglementation fédérale qui ont accepté de collaborer avec la Commission.

Le but du Programme de prévention de la discrimination est d'aider les employeurs à réduire les cas de discrimination dans les lieux de travail et les centres de service grâce à la négociation de PE et demeure une priorité de la Commission. Celle-ci commence à voir les retombées de son travail avec le premier groupe de dix signataires d'un PE. D'autres employeurs ont entendu parler des avantages d'un PE et portent un intérêt grandissant à l'établissement de relations similaires avec la Commission.

second risque grâce à un exercice interne de réaffectation de ressources.

Le but du Programme de prévention de la discrimination est d'aider les employeurs à réduire les cas de discrimination dans les lieux de travail et les centres de service grâce à la négociation de PE et demeure une priorité de la Commission. Celle-ci commence à voir les retombées de son travail avec le premier groupe de dix signataires d'un PE. D'autres employeurs ont entendu parler des avantages d'un PE et portent un intérêt grandissant à l'établissement de relations similaires avec la Commission.

pour réaffecter des ressources à cette priorité émergente. La Commission est parvenue à atténuer le premier risque en offrant ses services d'une manière très stratégique, en cernant les plus gros employeurs comme des parties intéressées clés en vue de parvenir à une plus grande influence globale. La Commission aborde actuellement le

Le succès de la Commission quant à l'élimination de son arriéré et à la réduction de son nombre de dossiers à l'étude signifie que les cas d'allégation de discrimination des Canadiens et des Canadiennes pourront être traités plus rapidement et de façon appropriée. Il signifie aussi que la Commission pourra affecter ses ressources à d'autres priorités prévues par la loi, comme la prévention de la discrimination et le développement des connaissances.

A2 Mener des activités de prévention et conclure des accords de collaboration au sein du système fédéral afin de promouvoir en milieu de travail de saines pratiques en matière de droits de la personne.

La mise en œuvre du Programme de prévention de la discrimination est une priorité continue de la Commission depuis 2004-2005. Le Programme est maintenant bien établi. Pour l'exercice 2005-2006, la Commission s'était donnée comme objectif d'amener les employeurs clés à signer un protocole d'entente (PE). Grâce aux efforts déployés, dix PE ont été signés au cours de l'année par des organisations du secteur public et du secteur privé.

Comme mesure du succès, la Commission espérait afficher une diminution du nombre de plaintes contre des employeurs avec lesquels elle a signé un PE, de même qu'une réduction du temps requis pour régler les plaintes déposées à la Commission (« délai d'exécution ») relativement au dernier exercice. Cependant, les dix PE ont été étalés sur l'ensemble de l'année et, dans certains cas, ils ont retardé l'élaboration de plans d'action. Il s'ensuit que les effets sur la diminution d'ensemble du nombre de plaintes ou du délai de règlement ne peuvent à ce stade être évalués. La Commission continuera de surveiller son rendement à cet égard et de peaufiner les indicateurs de rendement concernant les répétitions de son travail de prévention, selon les besoins. Bien que les données n'indiquent pas de baisse d'ensemble du nombre de plaintes présentées contre des signataires de PE par rapport à d'autres intervenants, il y a eu une réduction perceptible dans le cas de certains signataires. Les données indiquent :

- une hausse plus marquée du nombre de plaintes portées contre des intervenants qui n'ont pas signé de PE (9,8 %) que contre des signataires de PE (3,3 %); et
- que moins de dossiers reviennent après avoir été soumis à un mécanisme de règlement alternatif des différends dans le cas des signataires d'un PE (12,5 %) que dans celui d'intervenants qui n'en ont pas signé (20,9 %).

Les résultats préliminaires pour l'exercice écoulé sont encourageants. Toutefois, la Commission a ciblé deux risques principaux associés à sa capacité d'atteindre son objectif. Le premier est que la demande de services pourrait excéder la capacité de la Commission de donner suite à ses initiatives de prévention. Le second est que la Commission pourrait ne pas être en mesure de générer suffisamment d'économies et de gains d'efficacité dans le réaménagement de son système de gestion des plaintes

Parmi les améliorations apportées au processus de traitement des plaintes, on retrouve la création d'un rapport d'enquête plus informatif, la poursuite du travail sur les normes de services et la préparation d'une enquête sur le degré de satisfaction vis-à-vis des services de règlement alternatif des différends qui sera mise en œuvre au cours de la prochaine année.

Enfin, la Commission continue de rendre accessible sur son site Web un nombre croissant de renseignements sur le règlement des différends. Le site Web permet au public d'obtenir des renseignements pratiques sur le dépôt d'une plainte ou sur la façon de réagir en cas de plainte déposée contre soi. On y trouve aussi de l'information sur la façon de régler les différends.

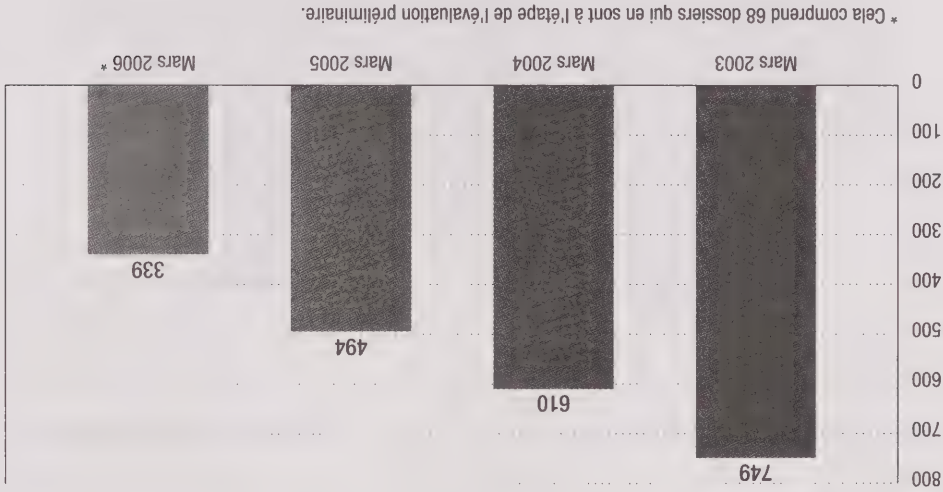


FIGURE 8 : Dossiers à l'étude – Enquêtes

La figure 8 montre la baisse considérable, au cours des quatre dernières années, du nombre de plaintes devant faire l'objet d'une enquête, et possiblement d'une poursuite, en raison du nouveau modèle de prestation de services de la Commission.

Ces changements, ajoutés au recours plus fréquent au règlement alternatif des différends, ont entraîné une baisse du nombre de plaintes devant faire l'objet d'une enquête. Ils ont également réduit la pression mise sur les services du contentieux de la Commission, ce qui leur permet de se concentrer sur les dossiers d'intérêt public de grande portée présentés au Tribunal canadien des droits de la personne et devant d'autres tribunaux tout en appuyant toutes les parties à l'étape de la médiation préalable devant le Tribunal, ce qui a permis au Tribunal d'obtenir un taux de règlement de 72 % en 2005-2006.

La Commission a apporté plusieurs améliorations au processus de traitement des demandes de renseignements et d'accueil des plaintes au cours de la dernière année. Elle a en outre simplifié ses procédures de traitement des plaintes qui auraient initialement dû être réglées par un moyen différent (processus de règlement des griefs ou processus prescrit par une autre loi du Parlement) et ajouté une étape, un évaluateur de traitement des plaintes, soit l'évaluation préliminaire. À cette étape, un évaluateur parle aux parties immédiatement après le dépôt de la plainte pour les aider à préciser les questions et pour discuter des prochaines étapes ainsi que des résultats potentiels. La plainte devrait ainsi être réglée plus rapidement.

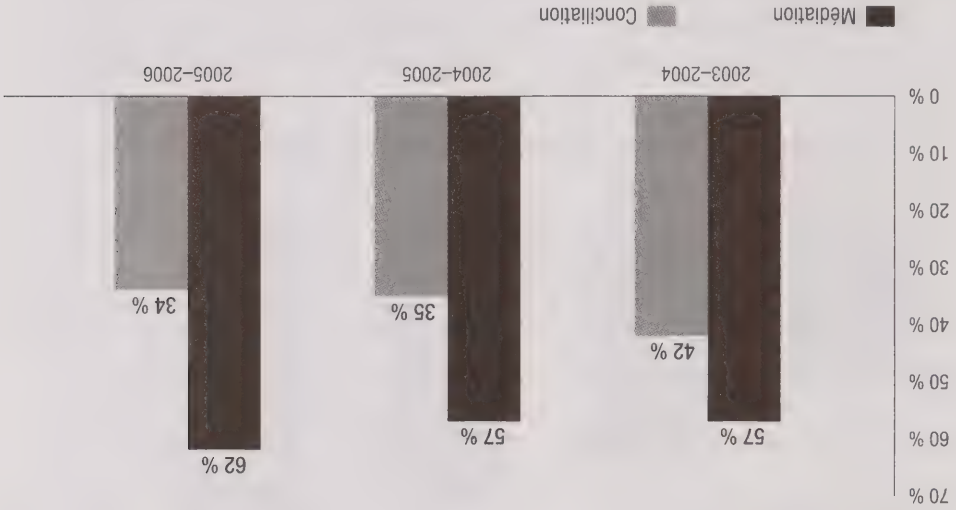


FIGURE 7 : Taux de règlement

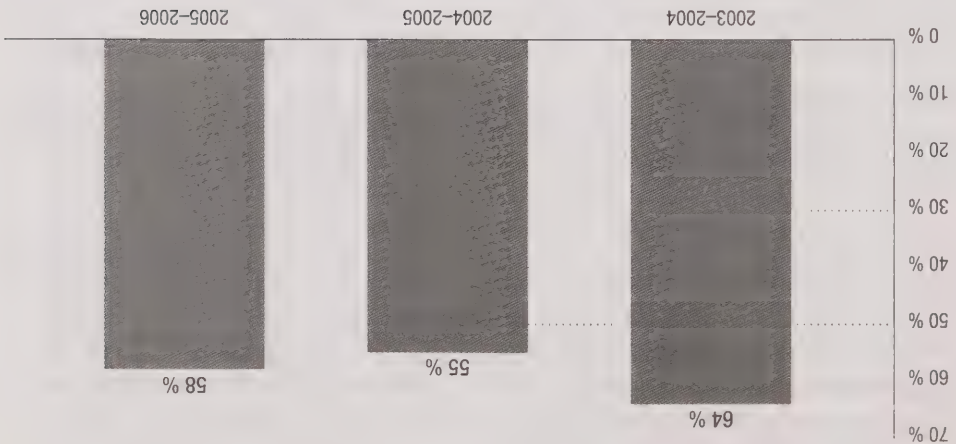


FIGURE 6 : Taux de participation à la médiation

La figure 6 montre le taux de participation à la médiation, qui n'est pas obligatoire. Ce taux donne une bonne idée de la confiance que manifestent les plaignants et les mis en cause à l'égard du programme. Le taux de participation à la conciliation, qui est obligatoire, n'est pas calculé. La figure 7 montre les taux de règlement des plaintes qui ont fait l'objet de médiation et de conciliation au cours des trois dernières années.

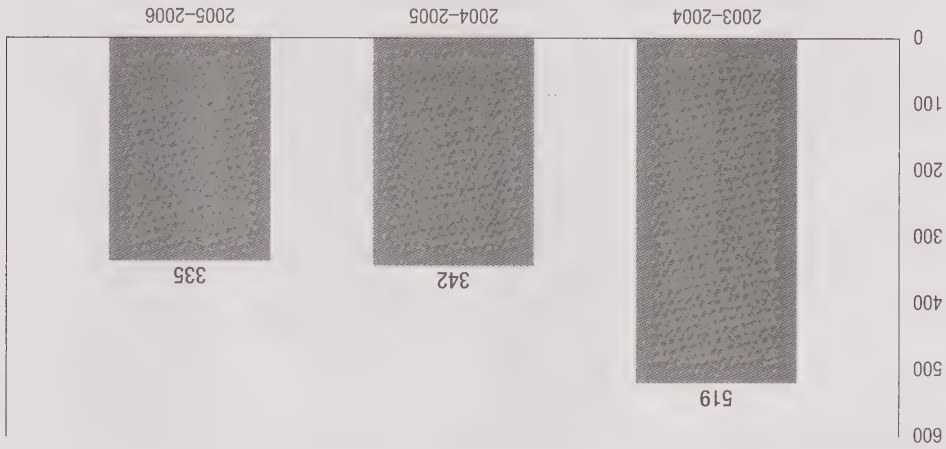


FIGURE 5 : Règlements intervenus

La figure ci-dessous et les deux prochaines figures à la page suivante montrent les résultats des programmes de médiation et de conciliation. Les résultats de la médiation préventive ne s'y trouvent pas puisque ce programme n'en est encore qu'à ses débuts. La figure 5 montre le nombre total de règlements intervenus au cours des trois dernières années. La baisse de 2005-2006 reflète la chute du nombre total de dossiers à l'étude.

La Commission a également amélioré son modèle de conciliation en créant deux parcours différents. Dans le premier cas, la Commission renvoie une question à la conciliation sous réserve qu'en cas d'échec la plainte soit automatiquement renvoyée au Tribunal. Dans le second cas, un spécialiste des droits de la personne évalue les forces et les faiblesses de la plainte et prépare des options en vue d'un règlement avant que ne commence la conciliation. Dans ce dernier cas, si la conciliation est un échec, le dossier retourne à la Commission, qui rend une décision accompagnée d'un rapport détaillé comprenant des renseignements sur le processus de conciliation et les offres échangées entre les parties, conformément à la Loi.

Un nouveau service intégré de traitement des plaintes permet désormais à la Commission de se consacrer de façon plus immédiate à la recherche de solutions de règlement appropriées sans qu'il soit nécessaire de recourir aux tribunaux. Cette mesure est conforme au principe voulant que la Commission puisse intervenir dans les cas d'allégation de discrimination en dehors du processus officiel de traitement des plaintes.

La Commission a apporté un changement important à cet égard en décembre 2005. Elle a en effet ajouté à sa gamme de services de règlement des différends la médiation préventive, qui est offerte aux parties dès qu'une situation est portée à l'attention de la Commission, avant l'acceptation d'une plainte. Elle permet aux parties d'aborder les allégations de discrimination de manière plus officielle, plus rapidement et de manière très ciblée. Selon ce modèle, un médiateur de la Commission travaille avec les parties pour tenter de trouver une solution au problème dans un délai relativement court. Si un règlement intervient, les parties peuvent conclure une entente entre elles ou demander à la Commission de l'approuver et de surveiller les détails du règlement.

Le service de médiation officiel de la Commission, qui est offert aux parties après le dépôt d'une plainte, a continué de connaître du succès. La médiation a habituellement lieu avant le début de l'enquête, ce qui évite d'avoir à en mener une et à recourir aux tribunaux pour régler un grand nombre de plaintes.

* La Commission a rendu une décision de « renvoi au Tribunal » pour un groupe de 594 plaintes connexes qui sont comptabilisées comme une seule.

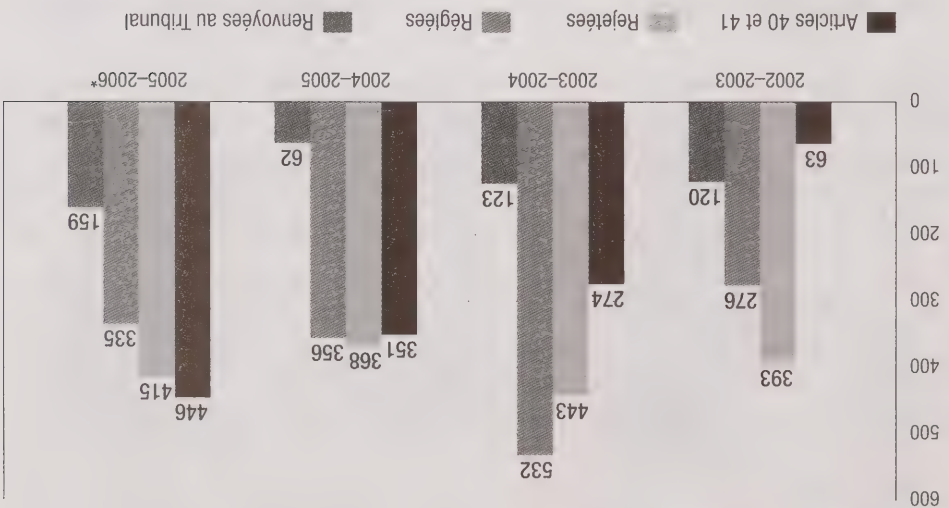


FIGURE 4 : Décisions définitives par type

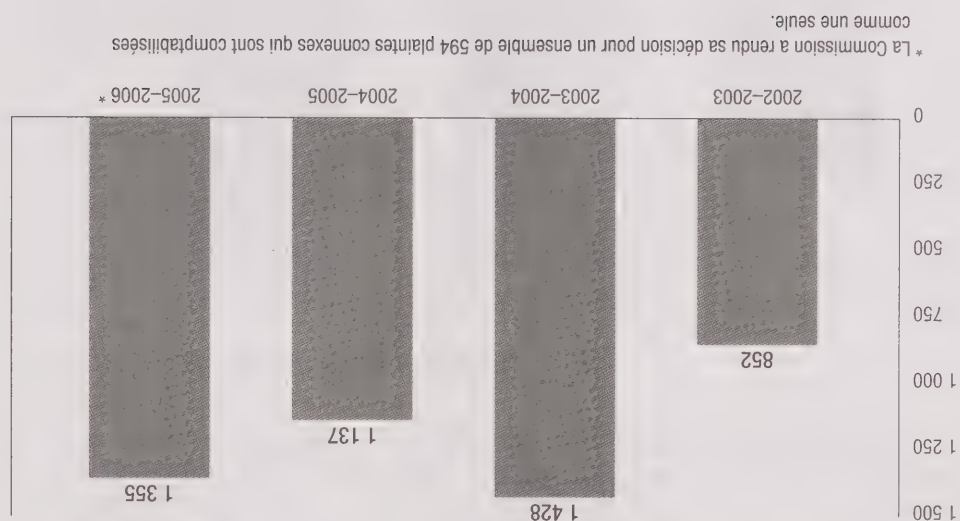


FIGURE 3 : Nombre de décisions définitives

seule plainte.

Il est à noter que les chiffres de 2005-2006 dans les figures 3 et 4 incluent un groupe de 594 plaintes portant sur des questions semblables comptées comme une

les possibilités de recours dans la fonction publique fédérale. ainsi que par la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, qui accroît le pouvoir discrétionnaire de ne pas traiter les plaintes quand d'autres procédures de recours sont possibles. Ce pouvoir est appuyé par les récentes décisions des tribunaux rendues en vertu des alinéas 41(1)a) et 41(1)b) de la *Loi*, qui donnent à la Commission

Comme le montre la figure 4, la Commission a augmenté le nombre de décisions

figure 4, leur type.

des quatre dernières années. La figure 3 montre le nombre total de décisions et la *Loi*. Les figures 3 et 4 fournissent des renseignements sur les décisions prises au cours

Les commissaires doivent décider du règlement des plaintes déposées en vertu de la

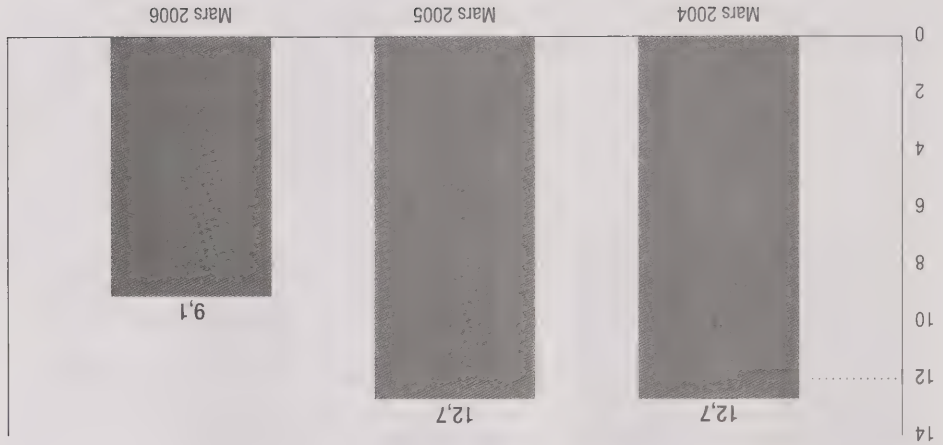


FIGURE 2 : Âge moyen des dossiers (en mois)

La figure 2 montre l'âge moyen des dossiers actifs à l'étude en date du 31 mars pour les trois dernières années. L'âge moyen a été réduit de 28 % depuis 2004.

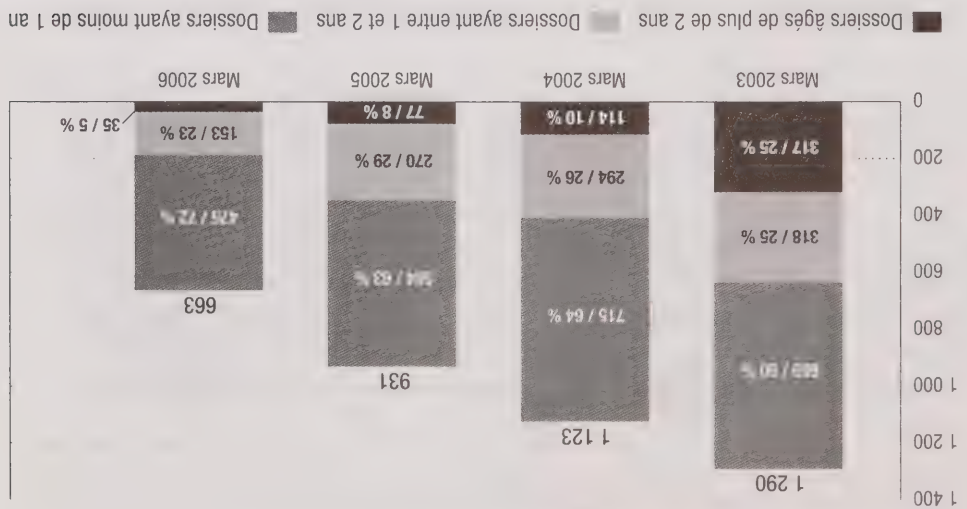


FIGURE 1 : Nombre total de dossiers actifs à l'étude par catégorie d'âge

A1 Traiter de façon intégrée les plaintes de discrimination individuelles déposées contre des employeurs et des fournisseurs de services sous réglementation fédérale.

En 2005-2006, la Commission a continué d'améliorer son processus de traitement des plaintes. Pour ce faire, elle y a apporté des changements structuraux en rassemblant tous ses services liés aux plaintes dans une seule direction générale et en restaurant de nouveaux programmes et de nouvelles procédures simplifiées.

Comme le montrent les figures à la page suivante, les résultats ont été considérables. La Commission a éliminé son arriéré pour ainsi réduire le nombre de dossiers à l'étude de sorte que ceux-ci soient plus faciles à gérer. La Commission traite maintenant les dossiers plus rapidement puisqu'elle prend en moyenne 9,1 mois par plainte alors qu'il lui en fallait 25 en 2002, ce qui fait que les trois quarts de ses dossiers actifs sont âgés de moins d'un an.

La figure 1 montre la réduction depuis les quatre dernières années du nombre de dossiers actifs à l'étude, qui a baissé de 49 % depuis 2003. La figure 1 montre aussi, pour chaque année, le pourcentage de dossiers sur le nombre total qui sont âgés entre un an et deux ans et le pourcentage de ceux âgés de plus de deux ans. Les plaintes de plus de deux ans représentent à présent seulement 5 % du nombre total alors qu'elles en constituaient 25 % en 2003. Le nombre de plaintes qui sont à l'étude depuis moins d'un an compte maintenant pour près des trois quarts du nombre total.

SECTION II

Analyse des activités de programme
 par résultat stratégique

I Analyse par activité de programme

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Garantir l'égalité, le respect des droits de la personne et la protection contre la discrimination en faisant mieux comprendre et appliquer la Loi canadienne sur les droits de la personne et la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

NOM DE L'ACTIVITÉ DE PROGRAMME

A. Favoriser la compréhension de la Loi canadienne sur les droits de la personne et le respect de cette loi.

Ressources financières (en milliers de dollars)		
Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
19 628 \$	19 956 \$	19 487 \$

Ressources humaines (ETP)		
Prévues	Réelles	Différence
167	162	5

Les progrès en vue d'une pleine représentation des quatre groupes désignés se poursuivent. Dans le secteur privé, les personnes handicapées sont toujours celles qui bénéficient le moins des mesures d'équité en matière d'emploi. Par contre, les minorités visibles sont pleinement représentées dans l'ensemble et ont obtenu un emploi correspondant à leur disponibilité. Leur représentation est la plus élevée dans le secteur bancaire où ces personnes occupent 21,8 % des emplois dont 7,4 % dans la haute direction, 15,4 % chez les cadres intermédiaires et 24,9 % dans des postes professionnels.

Dans la fonction publique, on note des signes encourageants pour tous les groupes désignés, à l'exception des minorités visibles, qui demeurent sous-représentées. Elles n'occupent que 8,1 % de tous les postes et le recrutement est moins élevé que la disponibilité de 10,4 %. Le gouvernement n'a pas atteint les objectifs établis lorsqu'il a endossé le plan d'action contenu dans le rapport du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale publié en 2000. La Commission continue de collaborer avec Ressources humaines et Développement social Canada et le Conseil du Trésor conformément aux pouvoirs accordés en vertu de la *Loi* pour parvenir à l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

Au départ, le Programme de prévention de la discrimination offrait ses services d'une manière tout à fait stratégique en faisant des plus gros employeurs les premiers intervenants clés. Le Programme commence à rapporter des dividendes avec ce premier groupe de signataires d'un PE et les responsables prévoient établir des relations avec un plus grand nombre d'intervenants au cours des années à venir.

Le site Web de la Commission a joué un important rôle pour fournir de l'information sur le Programme de prévention de la discrimination. Ce site donne accès à une série d'outils et de ressources pour les employeurs, les groupes d'employés et d'autres personnes. Le site Web permet de partager de l'information sur les pratiques exemplaires pour l'établissement d'un milieu de travail exempt de discrimination.

Exécuter le Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi et y apporter des améliorations.

ainsi que de l'offre de conseils juridiques stratégiques et proactifs et de l'étude de questions systémiques qui ont des répercussions sur un groupe de personnes ou sur l'ensemble du système des droits de la personne.

Bien que le Centre du savoir n'ait pas été entièrement opérationnel avant novembre 2005, il a tout de même pu lancer plusieurs projets en 2005-2006 qui contribueront à surveiller des questions émergentes et systémiques reliées aux droits de la personne et aussi à faire l'évaluation des incidences sur les activités du gouvernement. Ces projets comprennent : une étude de questions clés dans le domaine de la sécurité nationale et des droits de la personne; un rapport sur l'accès au service téléphonique pour les Canadiens sourds ou malentendants; un rapport sur les raisons, qui justifient sous l'angle des droits de la personne, l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et une conférence sur l'article 13 de la même loi concernant les propos haineux sur Internet. Le Centre du savoir a également commencé à travailler sur un certain nombre de projets qui se poursuivront ou seront menés à terme en 2006-2007, notamment une recherche sur les sensibilités environnementales, l'évolution de la situation concernant l'orientation sexuelle dans la société et la préparation d'un rapport sur l'état des droits de la personne au Canada.

PRIORITÉ 3 Mettre en œuvre le nouveau Programme de prévention de la discrimination

Le Programme de prévention de la discrimination a été mis en œuvre et une équipe s'y consacre à plein temps. En vertu de ce programme, la Commission s'engage à négocier avec des organisations clés et à conclure avec elles des accords en vue de la réduction de la discrimination dans les milieux de travail ou dans les centres de services en fournissant des outils, de la formation et des ateliers. Dix protocoles d'entente (PE) ont été négociés et signés au cours de l'année. Les résultats préliminaires du programme sont encourageants et feront l'objet d'une évaluation au fil du temps.

Une mesure du succès de ces efforts devait être la diminution du nombre de plaintes contre les employeurs ayant signé un PE avec la Commission, de même qu'une diminution du temps requis pour régler les plaintes déposées auprès de la Commission. Bien qu'il se soit écoulé trop peu de temps pour noter une diminution globale du nombre de plaintes déposées contre des signataires de PE par rapport à d'autres intervenants, il y a eu une diminution perceptible dans le cas de certains signataires de PE. Les données indiquent aussi un moins grand nombre de plaintes non résolues après avoir été soumises à un mécanisme de règlement alternatif des différends dans le cas des signataires d'un PE (12,5 %) par rapport à d'autres organismes non signataires (20,9 %). À la fin de l'exercice, la Commission a établi un Conseil consultatif des employeurs formé de représentants des signataires de PE en vue d'aborder et d'examiner des questions liées à la prévention de la discrimination dans les milieux de travail et les centres de services partout au Canada, et en vue d'en discuter et de prendre des mesures pour les régler.

La Commission a mis sur pied un Centre du savoir chargé de la recherche et de l'élaboration de stratégies et de politiques. Ce centre est aussi responsable de la gestion des affaires réglementaires, notamment l'élaboration de règlements et de lignes directrices,

- élargir sa capacité de recherche et d'élaboration de politiques;
- périodiquement entreprendre des analyses de contexte de façon à surveiller les questions émergentes et systémiques reliées aux droits de la personne; et à
- faire l'évaluation des incidences des initiatives gouvernementales.

La Commission s'est engagée à :

Priorité 2 **Concevoir et mettre en œuvre un programme de recherche sur les droits de la personne**

Toutes les améliorations ont permis à la Commission d'éliminer son arriéré de plaintes, en ramenant le nombre total de dossiers de 1 290 à 663. La Commission est également parvenue à réduire l'âge moyen de ses cas actifs de 25 mois en 2002 à 9,1 mois à la fin de mars 2006. Enfin, près des trois quarts des plaintes ont moins d'un an, ce qui représente un progrès constant vers l'établissement d'une norme de service selon laquelle 85 % des plaintes sont réglées en moins d'un an.

Un autre changement est la création d'une procédure d'évaluation préliminaire qui aide les parties à aborder les incidents de discrimination dès que possible en ayant une discussion ouverte et franche sur les questions mentionnées dans la plainte, les étapes suivantes du processus et les résultats potentiels.

La part de la Commission en cas d'échec dans la recherche d'un règlement.

La Commission accorde beaucoup d'importance au potentiel transformateur des processus de règlement alternatif des différends. À cette fin, elle a mis en œuvre plusieurs initiatives dont une vise l'amélioration du modèle de règlement alternatif des différends en ajoutant la médiation préventive à sa panoplie de services comme la médiation et la conciliation. Cela est offert aux parties avant l'acceptation d'une plainte officielle. La Commission a également élaboré un nouveau modèle de conciliation qui comprend la possibilité pour certaines plaintes de passer directement à une audience du Tribunal sans enquête supplémentaire de

Priorité 1 **Améliorer le système de gestion des plaintes**

Ce qui suit met l'accent sur les priorités particulières énoncées dans le RPP pour la période :

Le résultat stratégique de la Commission s'aligne sur celui du gouvernement du Canada de créer « une société ouverte à tous qui favorise la dualité linguistique et la diversité ». Les activités de la Commission ont un effet positif sur le niveau d'acceptation par la société du résultat ci-dessus. Le gouvernement du Canada a ciblé des indicateurs qui permettent de mesurer son rendement par rapport au résultat de « société ouverte ». Le travail de la Commission fait progresser les indicateurs de rendement suivants du gouvernement du Canada : attitudes vis-à-vis de la diversité, de la discrimination et du racisme, des mariages entre conjoints de même sexe et des unions mixtes (interraciales).

TRAVAIL DE LA COMMISSION ET RENDEMENT DU CANADA

Comme c'est le cas de tout changement majeur, il y a un risque de résistance organisationnelle. Ce risque est cependant atténué grâce à un solide programme de gestion du changement. Au cours de la période sous examen, le leadership de la Commission a continué de porter sur l'établissement d'une culture de l'innovation et sur l'amélioration constante des pratiques de gestion. Cet engagement en faveur de saines pratiques de gestion se manifeste dans le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG). Le CRG établit un cadre pour que les conditions d'une bonne gestion soient en place pour atteindre les résultats prévus pour les Canadiennes et les Canadiens. Il sert d'outil d'analyse pour cerner les forces et les faiblesses et pour mettre en œuvre des plans d'action en vue d'améliorations constantes. Les progrès sont suivis en partie grâce à un rapport mensuel sur les résultats de programme et grâce aussi à la surveillance continue des indicateurs de ressources financières, humaines et matérielles de saines pratiques.

Les processus et les initiatives de la Commission dépendent fréquemment d'intervenants de l'extérieur, et cette dépendance compromet l'efficacité et l'efficience des activités, en occasionnant par exemple des délais relativement à la participation des plaignants et des mis en cause qui ont des répercussions sur la rapidité et l'efficacité du mécanisme de règlement des différends ou le manque de contrôle concernant la durée des audiences du Tribunal.

La restructuration offrait une belle occasion de profiter des synergies de toutes les activités de la Commission pour exercer une plus grande influence sur les questions reliées aux droits de la personne. Par exemple, la création de la nouvelle Direction générale du règlement des différends a permis d'en arriver à une approche à guichet unique pour régler les plaintes de la manière la plus efficace et la plus efficiente possible, à chacune des étapes du processus, de la première demande de renseignements par téléphone à l'audience du Tribunal.

- un Centre du savoir favorisant l'élaboration de politiques, la recherche, les avis juridiques et l'analyse statistique, dans le but de promouvoir la compréhension des droits de la personne au sein de la société canadienne, et une Direction des initiatives stratégiques, qui répond aux nouveaux enjeux et cherche à enrayer les problèmes systémiques plus généralisés.

ENVIRONNEMENT OPÉRATIONNEL

La Commission est engagée dans un processus de transformation qui donne des résultats positifs et permet de faire des progrès considérables en vue de la réalisation du résultat stratégique. Tout a commencé avec un nouveau modèle opérationnel visant à équilibrer les ressources et les énergies consacrées à chacune des étapes de gestion des plaintes concernant les droits de la personne. Des changements importants au sein de la Commission ont mené à la mise en place d'un mécanisme de règlement alternatif des différends à tous les stades d'une plainte de même qu'un traitement plus efficace, plus constant et plus approprié des plaintes relatives aux droits de la personne.

Libérée d'un arrière chronique de plaintes, la Commission a été en mesure d'insister davantage sur des activités de prévention de la discrimination. La Commission entend de nouvelles recherches stratégiques et précise davantage son approche juridique pour aborder les questions de discrimination systémique et simplifie son approche relativement à l'équité en matière d'emploi. Cette approche est axée sur l'engagement de continuer à améliorer les pratiques de gestion des programmes et la gestion intégrée de la Commission.

CONTEXTE ORGANISATIONNEL

La Commission s'est soumise à une vaste restructuration qui lui donne une base solide pour poursuivre ses efforts d'amélioration et d'innovation. Cela lui permet de s'acquitter pleinement de son mandat en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ses nouvelles caractéristiques comprennent les suivantes :

- une Direction générale du règlement des différends, qui intègre tous les services reliés au traitement des plaintes, y compris les services préables au dépôt des plaintes, la médiation avant et après le dépôt des plaintes, la conciliation, l'enquête, le contentieux et la liaison avec le Tribunal;
- une Direction générale de la prévention de la discrimination, qui regroupe le Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi, la Division des initiatives et liaison de la prévention, les Communications ainsi que les bureaux régionaux. La Commission pourra ainsi se concentrer sur l'établissement de relations plus positives et fructueuses avec les employeurs tout en leur offrant des conseils et un soutien stratégiques; et

I Priorités de l'organisme					
État du rendement					
<p>Résultat stratégique : Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination en favorisant la compréhension et le respect de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.</p> <p>Alignement sur le résultat stratégique du gouvernement du Canada : Le résultat stratégique de la Commission s'aligne sur celui du gouvernement du Canada pour créer « une société ouverte à tous qui favorise la dualité linguistique et la diversité ».</p>					
Priorité (type)	Activité de programme – Résultats prévus	État du rendement	Dépenses prévues	Dépenses réelles	
Améliorer le système de gestion des plaintes (en cours)	Favoriser la compréhension et le respect de la Loi canadienne sur les droits de la personne. – Meilleur respect de la Loi canadienne sur les droits de la personne.	Atteint avec succès	15 879	13 377	
Concevoir et mettre en œuvre un programme de recherche sur les droits de la personne (nouveau)	Favoriser la compréhension et le respect de la Loi canadienne sur les droits de la personne. – Meilleur respect de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail fédéraux et sous réglementation fédérale. – Un milieu de travail plus représentatif des quatre groupes désignés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.	En cours	2 130	5 039	
Mettre en œuvre le nouveau Programme de prévention de la discrimination (en cours)	Favoriser la compréhension et le respect de la Loi canadienne sur les droits de la personne. – Meilleur respect de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail fédéraux et sous réglementation fédérale. – Un milieu de travail plus représentatif des quatre groupes désignés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.	Atteint avec succès	2 051	2 423	
Exécuter le Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi et y apporter des améliorations (en cours)	Vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail fédéraux et sous réglementation fédérale. – Un milieu de travail plus représentatif des quatre groupes désignés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.	En cours	2 416	1 550	
2005-2006					

I Renseignements sommaires

La Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) a été créée en 1977 afin d'appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cette loi a pour objet de promouvoir l'égalité des chances d'épanouissement de toutes les personnes et de les protéger de la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne gracée.

La Commission a également le mandat d'appliquer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dont l'objet est de réaliser l'équité en milieu de travail et de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'appliquent aux organismes et ministères fédéraux, aux sociétés d'Etat et aux entreprises privées sous réglementation fédérale.

Actuellement, la Commission est composée d'un membre à temps plein et de quatre membres à temps partiel. Les membres à temps plein sont nommés pour un mandat d'au plus sept ans et les membres à temps partiel, pour un mandat d'au plus trois ans. Le commissaire à temps plein est responsable des activités de la Commission, avec l'aide du secrétaire général.

Ressources financières (en milliers de dollars)		
Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
22 476 \$	22 938 \$	22 389 \$

Ressources humaines (ETP)		
Prévues	Réelles	Différence
199	190	9



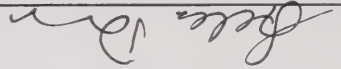
I Déclaration de la direction

Je soumetts, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport sur le rendement de 2005-2006 de la Commission canadienne des droits de la personne.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2005-2006 : Rapports sur les plans et priorités et rapports ministériels sur le rendement*.

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétaire du Conseil du Trésor.
- Il repose sur l'architecture des activités de programme approuvée de l'organisme figurant dans la SGRR.
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable.
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées.
- Il rend compte de la situation financière en fonction des montants approuvés des budgets des dépenses et des Comptes publics du Canada dans le RMR.

Stella Deacon
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE PAR INTÉRIM



L'organisme suit une approche préventive similaire concernant l'équité en matière d'emploi

en partageant des connaissances avec les employeurs sur les pratiques de recrutement et

de promotion et en fournissant des conseils ciblés et des outils de prévention. L'expérience

de la Commission par rapport au processus de vérification de l'équité en matière d'emploi

indique que les employeurs ont besoin d'un meilleur soutien sous forme d'information

et de connaissances pour mieux se conformer aux dispositions de la Loi sur l'équité en

matière d'emploi et maintenir les gains enregistrés jusqu'à maintenant. Au départ, une

meilleure compréhension des droits de la personne contribue à éviter toute manifestation

de discrimination.

La Commission a également commencé à élargir ses capacités en matière de recherche

et d'élaboration de politiques grâce à la création d'un Centre du savoir. Elle a élaboré

un programme de recherche active qui met l'accent sur des initiatives qui contribuent à

l'avancement des droits de la personne au Canada. Ce centre a déjà entrepris un certain

nombre de projets de recherche cette année.

Les modifications apportées à la structure et aux processus ont permis à la Commission

d'utiliser un plus large éventail d'outils pour s'acquitter pleinement de son mandat. Elle

s'est engagée à poursuivre l'application de pratiques de gestion saines, innovatrices et

prospectives pour atteindre son objectif de mieux servir les Canadiennes et les Canadiens

et de faire avancer les droits de la personne au Canada. Ainsi, la Commission contribue à

l'édification d'une société ouverte qui favorise la diversité.

David Langtry
COMMISSAIRE

I Message du commissaire

En 2005-2006, la Commission a poursuivi le processus de changement amorcé en 2002-2003 en vue d'améliorer le processus de règlement des différends en matière de droits de la personne. L'organisation a fait l'objet d'une restructuration de façon à mieux appuyer son modèle opérationnel. Une nouvelle direction générale, qui propose une approche à guichet unique pour le règlement des plaintes, permet à la Commission de s'acquitter de cette partie de son travail de la manière la plus efficace et efficiente possible. Ces changements au processus et à la structure de la Commission donnent les résultats escomptés : l'arriéré de plaintes a été pour ainsi dire éliminé, la charge de travail reliée aux plaintes est maintenant équilibrée et le rendement a été grandement amélioré.

La Commission a fait en sorte que son mécanisme de règlement des différends soit plus efficace et a pu consacrer plus de ressources aux activités de premier plan en matière de droits de la personne. En 2004, elle a lancé un programme de prévention de la discrimination qui s'est considérablement développé cette année alors que de plus en plus d'employeurs acceptent de collaborer avec la Commission pour adopter une approche préventive et un règlement hâtif des différends en matière de droits de la personne au sein de leurs organisations. Les résultats préliminaires de ce programme sont prometteurs. Déjà, la Commission reçoit moins de plaintes de certaines organisations qui se sont engagées de manière proactive dans le programme de prévention, et le règlement des plaintes intervient plus rapidement dans le cas des organisations qui ont signé des protocoles d'entente.

Table des matières

SECTION I Survol 1

Message du commissaire.....1

Déclaration de la direction3

Renseignements sommaires4

Priorités de l'organisme5

Rendement global.....6

SECTION II Analyse des activités de programme par résultat stratégique.....13

Analyse par activité de programme.....13

SECTION III Renseignements supplémentaires.....29

Renseignements relatifs à l'organisme.....29

Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles.....30

Tableau 2 : Ressources par activité de programme31

Tableau 3 : Postes votés et législatifs.....32

Tableau 4 : Services reçus gratuitement32

Tableau 5 : Besoins en ressources par direction33

Tableau 6 : Renseignements sur les dépenses de projets34

Tableau 7 : États financiers.....35

Tableau 8 : Approvisionnement et marchés.....48

SECTION IV Autres sujets d'intérêt.....49



Rapport sur le rendement

POUR LA PÉRIODE SE TERMINANT
LE 31 MARS 2006

✓ 10335

Avant-propos

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats au Parlement et aux citoyens. Ils sont au cœur même de l'application du concept du gouvernement redevable.

Les ministères et les organismes sont invités à rédiger leurs rapports en appliquant les principes pour l'établissement de rapports publics efficaces (voir le Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2005-2006 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr2/05-06/guidelines/guide_f.asp).

Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats - soit les avantages dévolus aux Canadiens et aux Canadiennes et à la société canadienne - et il doit refléter ce que l'organisation a pu contribuer à ces résultats. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte, faire le lien entre le rendement et les engagements antérieurs, expliquer les changements ainsi que décrire les risques et les défis auxquels le ministère a été exposé en répondant aux attentes sur le rendement. Le rapport doit aussi souligner les réalisations obtenues en partenariat avec d'autres organisations gouvernementales et non-gouvernementales. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Le présent rapport ministériel sur le rendement (ainsi que ceux de nombreux autres ministères et organismes) peut être consulté sur le site Web du Secrétaire du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse suivante : <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estimf.asp>.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à améliorer sans cesse les rapports qu'il présente au Parlement et aux Canadiennes et Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer, au fil du temps, la qualité des rapports ministériels sur le rendement et autres rapports.

Les observations ou les questions peuvent être adressées à :

Direction de la gestion axée sur les résultats
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
L'Esplanade Laurier, Ottawa (Ontario) K1A 0R5

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du Budget principal des dépenses.

Partie II – Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par résultat stratégique, activité de programme et résultats prévus, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.
- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment composable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2006

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès des Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) KIA 0S5

Téléphone : 613-941-5995

Sans frais : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Courriel : publications@psgc.gc.ca

No. de catalogue : BT31-4/25-2006
ISBN 0-660-63141-5



Commission canadienne des droits de la personne

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2006

CA1
FN
-E77

ESTIMATES



Government
Publications

Canadian Human Rights Tribunal

Performance Report

For the period ending
March 31, 2006

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of:

Part I – The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organisation's main priorities by strategic outcome(s), program activity(s) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2006

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca.

Available through your local bookseller or by mail from
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

Telephone: 613-941-5995
Toll free: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
E-mail: publications@pwgsc.gc.ca

Foreword

Departmental performance reports play a key role in the cycle of planning, monitoring, evaluating, and reporting results to Parliament and citizens. They are at the heart of accountability in government.

Departments and agencies are encouraged to prepare their reports following principles for effective public reporting (provided in the Guide to the Preparation of Part III of the 2005-2006 Estimates - Reports on Plans and Priorities and Departmental Performance Reports: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr2/05-06/guidelines/guide_e.asp).

Based on these principles, an effective report provides a coherent and balanced picture of performance that is brief and to the point. It focuses on outcomes (benefits to Canadians and Canadian society) and describes the contribution the organisation has made toward those outcomes. It sets performance in context, associates performance with earlier commitments, explains any changes, and discusses risks and challenges faced by the organisation in delivering on these commitments. Achievements realised in partnership with other governmental and non-governmental organisations are also discussed. Supporting the need for responsible spending, it links resources to results. Finally, the report is credible because it substantiates the performance information with appropriate methodologies and relevant data.

This departmental performance report (along with those of many other organizations) is accessible from the Treasury Board of Canada Secretariat Internet site: <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp> .

The Government of Canada is committed to continually improving reporting to Parliament and Canadians. The input of readers can do much to ensure that Departmental Performance Reports and other reports are enhanced over time.

Comments or questions can be directed to:

*Results-based Management Directorate
Treasury Board of Canada Secretariat
L'Esplanade Laurier, Ottawa, Ontario K1A 0R5*



Canadian Human Rights Tribunal

2005-2006

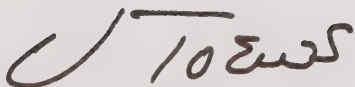
Departmental Performance Report

For the period ending March 31, 2006

Canadian Human Rights Tribunal

2005-2006

Departmental Performance Report

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Vic Toews', is positioned above a horizontal line.

Vic Toews
Minister of Justice

Table of Contents

SECTION I – DEPARTMENTAL OVERVIEW

Chairperson’s Message	1
Management Representation Statement	3
Summary Information	5
Departmental Performance	7
Operational Environment	9
Context	10
Jurisdiction	10
Risk Management Issues	11

SECTION II – ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES BY STRATEGIC OUTCOME

Analysis of Performance by Program Activity	14
Key Activities	18
Tribunal’s Workload	18
Case Coordination	18
Performance Accomplishments	19
1. Review existing performance targets.	19
2. Reinforce Modern Comptrollership initiatives.	22
3. Prepare for Modernization of human resources management.	22
4. Review and revise tools for informing the public of the Tribunal’s process.	23
5. Continue to work, as required, with the Department of Justice on possible amendments to the <i>Canadian Human Rights Act</i> , in response to the La Forest report .	23
6. Investigate and develop technological enhancements for automating case and information management.	24
The Effect of Recent Tribunal Decisions on Canadians	25
Judicial Review of Tribunal Decisions	28
Pay Equity Update	28
Employment Equity Cases	29

SECTION III – SUPPLEMENTARY INFORMATION

Organizational Information	32
Members	32
Registry Operations	32
Corporate, Financial, Legal and Information Technology Services	32
Financial Statements	36
Canadian Human Rights Tribunal - Notes to the Financial Statements (unaudited)	42
1. Authority and Objectives	42
2. Summary of Significant Accounting Policies	42
3. Parliamentary Appropriations	44
4. Tangible Capital Assets	47
5. Employee Benefits	47
6. Contractual Obligations	48
7. Related party transactions	48
Response to Parliamentary Committees and Audits and Evaluations for Fiscal Year 2005–2006	49
Travel Policies	50

SECTION IV – OTHER ITEMS OF INTEREST

Contact Information	52
Legislation and Associated Regulations Administered	52
Statutory Annual Reports and Other Departmental Reports	52

SECTION I – DEPARTMENTAL OVERVIEW

Chairperson's Message

The number of complaints referred by the Canadian Human Rights Commission for inquiry by the Tribunal decreased slightly in 2005 from the record highs we experienced in 2003 and 2004.

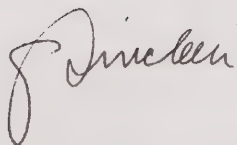
I remarked last year that one of the significant challenges facing the Tribunal was the number of parties appearing before us without legal representation. These complainants are often people of modest means who are unable to afford legal representation. To address this difficulty, the Tribunal implemented a new system of case management in 2005-2006.

At a very early stage in the inquiry process, a teleconference is conducted by a member of the Tribunal with all the parties and/or their counsel. During the teleconference, the member explains the Tribunal's pre-hearing and hearing processes and what is required from the parties. The member also sets time frames agreed upon by the parties for document and witness disclosure and for hearing dates. In addition to explaining the Tribunal's hearing process, case management ensures that complaints are heard and decided within a timely period.

The Tribunal will continue to make adjustments to its new case management process. We will also adjust our automated case management system, called the Tribunal Toolkit, which was installed in 2005-2006, to enhance information retrieval efficiency and data integrity. As well, we have completed a revision to the Tribunal's publication *What Happens Next? - Guide to the Tribunal Process*, which is designed to help unrepresented parties better understand the Tribunal process.

Finally, in 2005-2006, the Tribunal saw the appointments of a new full-time member and two new part-time members. These new members bring much more diversity to the Tribunal.

The Tribunal remains well-positioned to continue to offer Canadians a full, fair and timely hearing process.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'J. Grant Sinclair', with a stylized, flowing script.

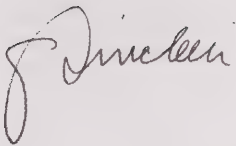
J. Grant Sinclair

Management Representation Statement

I submit, for tabling in Parliament, the 2005-2006 Departmental Performance Report for the Canadian Human Rights Tribunal.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the *Guide for the Preparation of 2005-2006 Part III of the Estimates: Reports on Plans and Priorities (RPP) and Departmental Performance Reports (DPR)*:

- It adheres to the specific reporting requirements of the Treasury Board of Canada, Secretariat (TBS);
- It is based on the department's approved Program Activity Architecture as reflected in its Management, Resources and Results Structure;
- It presents consistent, comprehensive, balanced and accurate information;
- It provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- It reports finances based on approved numbers from the Estimates and the Public Accounts of Canada.



Name: J. Grant Sinclair

Title: Chairperson

Summary Information

Raison d'être

The Canadian Human Rights Tribunal (the Tribunal) is a quasi-judicial body that hears complaints of discrimination referred by the Canadian Human Rights Commission (the Commission) and determines whether the activities complained of violate the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). The purpose of the CHRA is to protect individuals from discrimination and to promote equal opportunity. The Canadian Human Rights Tribunal also decides cases brought under the *Employment Equity Act* (EEA) and, pursuant to section 11 of the CHRA, determines allegations of wage disparity between men and women doing work of equal value in the same establishment.

Total Financial Resources (Millions of Dollars)

Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
4.7	4.7	3.8

Total Human Resources (Full-Time Equivalents)

Planned	Actual	Difference
26	26	-

Departmental Priorities: Program Activity: Public Hearings under the
Canadian Human Rights Act

Strategic Outcome: Canadians have equal access to the opportunities that exist in our society through the fair and equitable adjudication of human rights cases that are brought before the Tribunal.

Alignment to Government of Canada outcomes: inclusive society that promotes linguistic duality and diversity.

			2005-2006	
Priority No. and Type	Expected Result	Performance Status	Planned Spending	Actual Spending
1. Review existing performance targets.	Measures confirmed or re-established by March 2006 that will appropriately assess timeliness, effectiveness and efficiency of the inquiry process	met, ongoing	N/A	N/A
2. Reinforce modern comptrollership initiatives.	Assessment and adjustment by March 2006 of performance mechanisms and practices for sound and modern management of resources and effective decision-making.	partially met, ongoing	N/A	N/A
3. Prepare for modernization of human resources management.	Managers and employees are aware of their roles, responsibilities and accountabilities. The Tribunal has a process of integrated human resources and business planning in place for legislative changes relating to human resources management.	new, ongoing	\$30,000	Time spent by staff on training, meetings and policy development.
4. Review and revise tools for informing the public of the Tribunal's process.	Canadians have access to the Tribunal and an enhanced awareness of the Tribunal's role and procedures.	partially met, ongoing	\$10,000	\$16,310

			2005-2006	
Priority No. and Type	Expected Result	Performance Status	Planned Spending	Actual Spending
5. Continue to work, as required, with the Department of Justice on possible amendments to the CHRA, in response to the La Forest Report. ¹	More timely access for Canadians to the human rights process. Continue to provide services as CHRA amendments enacted.	ongoing	Dependent upon mandated requirements.	N/A
6. Investigate and develop technological enhancements for automating case and information management.	Savings to parties appearing before the Tribunal. Optimize resources to manage case proceedings and implement the government-wide Records, Document and Information Management System (RDIMS) by 2006-2007.	partially met, ongoing	\$30,000	\$37,079

¹*Promoting Equality: A New Vision*, published by the Canadian Human Rights Act Review Panel under the authority of the Minister of Justice and the Attorney General of Canada, Ottawa, 2000 (available at <http://canada.justice.gc.ca/chra/en/>).

Departmental Performance

The Tribunal's mission is to better ensure that Canadians have equal access to the opportunities that exist in our society through fair and equitable adjudication of the human rights cases brought before it. Pursuit of that goal requires the Tribunal to determine human rights disputes in a timely, well-reasoned manner that is consistent with the law.

During fiscal year 2005-2006, the Tribunal's workload continued to be extremely heavy due to the record high volume of complaints received from 2003 through 2004. Although the volume of new complaint referrals began to ease in 2005, the combined average of cases received during the three years from 2003 through 2005 represents a 174 percent increase over the Tribunal's previous seven-year average of 44.7 cases per year (see Table 1). In addition, the evidence and issues raised in complaints continue to be

increasingly more complex than in the past. These factors have played heavily on the timelines targeted by the Tribunal for conducting inquiries into complaints. Despite these pressures, the Tribunal's performance during the period under review remained very productive, both from the perspective of an efficient inquiry process and from the viewpoint of fair and impartial disposition of complaints.

Table 1. New Cases, 1996 to 2005*

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Totals
Human Rights Tribunals/ Panels	15	23	22	37	70	83	55	130	139	99	673
Employment Equity Review Tribunals appointed	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	8
Totals	15	23	22	37	74	87	55	130	139	99	681

*Complaints before the Canadian Human Rights Tribunal are referred by the Canadian Human Rights Commission in accordance with the *Canadian Human Rights Act*.

The Tribunal rendered a total of 46 decisions and 85 rulings during the period from 2003 through 2005. In 2005 alone, the Tribunal released 11 decisions and 37 rulings.

During the previous fiscal period of 2004-2005, the Tribunal began to re-examine its procedures by adapting an active case management model to the way in which the inquiry process was previously conducted. That model, now referenced in the Tribunal's *What Happens Next?* guide, was implemented during 2005-2006. Our experience to-date suggests that both the parties and the Tribunal benefit greatly from this new approach, with fewer procedural disputes at hearing and greater efficiency in the presentation of evidence and witnesses. Anecdotal evidence further suggests this new approach has engendered savings to both the parties and the Tribunal by streamlining hearings that would otherwise have been much longer.

In cases where the parties are inclined toward resolving complaints without the necessity of a full hearing, the Tribunal continues to offer the services of its experienced members in meeting with the parties for a one-day mediation. As mediations are completely voluntary, the resulting settlements translate into concrete results for all parties concerned, at a reduced cost. In fiscal year 2005-2006, Tribunal members conducted 35 mediations, 23 of which resulted in settlements. In cases where a mediated settlement cannot be reached, or is declined by the parties, the Tribunal's new case management approach has effectively ensured the continuation of the inquiry process without delay,

and that the parties are afforded timely access to the Tribunal's adjudicative process.

As mentioned in last year's report, a factor that helped to mitigate the workload risks facing the Tribunal in 2004-2005 was the continuity of its membership. The Tribunal was able to take advantage of case management and scheduling efficiencies initiated in 2003 as a direct result of its Vice-Chairperson being promoted by the Minister to the position of Chairperson in December 2004. The Minister also promoted a similarly experienced, full-time tribunal member to the vacated position of Vice-Chairperson and filled the resulting full-time member vacancy. In 2005-2006, the Minister appointed two new part-time members representing various geographical locations across Canada, further supporting the Tribunal's service of full, fair and timely hearings to Canadians.

Operational Environment

Hearings before the Tribunal have become more adversarial in tone, and the hearing process is more frequently the subject of motions and objections. Although the Tribunal has developed pre-hearing disclosure procedures to ensure a fair and orderly hearing, the efficiency of that process is frequently threatened by missed deadlines, requests for adjournment and issues vehemently contested between the parties. Such situations are often exacerbated in cases where parties are without legal representation. At the end of the day, the only way out of an impasse is for the Tribunal to intervene by holding a case management conference. As a result, hearings on the merits tend to be longer and more complex than in the past. Parties are sometimes uncertain of or untrained in how to focus on the issues that require adjudication by the Tribunal.

While the Commission's experience at both the pre-hearing and the hearing stage is of considerable help to the parties and to the Tribunal, the Commission does not participate at all hearings. In these cases, the Tribunal conducted case management conferences with the parties at strategic points throughout the pre-hearing process, to guide the parties toward a more predictable, streamlined and fair approach to the conduct of cases. Case management conferences allow the Tribunal to better ensure more effective and efficient hearings that are more consistent with the expeditious process contemplated by the CHRA.

Faced with its highest-ever volume of new complaints during the three calendar years of 2003 through 2005, and given the complexities described above, the Tribunal cannot reasonably expect that all cases can be completed within the 12-month target period. However, based on procedural adjustments made in 2003-2004, and given the active case management practices implemented in 2005-2006, the Tribunal remains optimistic of its ability to minimize the impact that those delays might otherwise have had on the 12-month target. And while the Tribunal is always careful when imposing constraints, particularly in terms of time, so as not to exert undue pressure on the parties, it nevertheless sees a more proactive case management approach as one that will benefit parties through a more balanced and efficient use of available resources.

Context

Jurisdiction

The *Canadian Human Rights Act* (CHRA) applies to federal government departments and agencies, Crown corporations, chartered banks, railways, airlines, telecommunications and broadcasting organizations, as well as shipping and interprovincial trucking companies. Complaints may relate to discrimination in employment or in the provision of goods, services, facilities and accommodation that are customarily available to the public. The CHRA prohibits discrimination on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, sexual orientation, disability or conviction for which a pardon has been granted. Complaints of discrimination based on sex include allegations of wage disparity between men and women doing work of equal value in the same establishment.

In 1996, the Tribunal's responsibilities were expanded to include the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act* (EEA), which applies to all federal government departments and federally regulated private sector employers with more than 100 employees. Employment Equity Review Tribunals are created, as needed, from members of the Tribunal. The subject of the inquiry usually relates to the Tribunal's review of a direction given by the Canadian Human Rights Commission to an employer with respect to an employment equity plan. The Tribunal, after hearing evidence and oral argument, may confirm, rescind or amend the Commission's direction. Since the first appointment of such a tribunal in February 2000, only seven more applications have been made. No applications were made in either 2003-2004, 2004-2005 or 2005-2006 (see Table 1). To date, there are no open cases and no hearings have been held, because the parties have reached settlement before a hearing commenced. The EEA was scheduled for parliamentary review in 2005.

Parliament's passage of amendments to the CHRA in 1998 provided for a more highly qualified Tribunal, which we believe is generating a more consistent body of jurisprudence through its decisions and written rulings. In the years since the amendments were passed, we continue to perceive a greater acceptance of the Tribunal's interpretation of the CHRA by the reviewing courts. This development is expanded upon in Section II of this report (see Table 3). Eventually, this acceptance will benefit complainants and respondents and will ultimately result in more timely, fair and equitable disposition of complaints, at a reduced cost to the justice system.

Risk Management Issues

As identified in 2004-2005, the Tribunal continues to face risks in two major areas: workload issues and the increased number of unrepresented parties. The following is a brief synopsis of these risks and what the Tribunal has done to address them.

The number of complaints referred to the Tribunal has risen dramatically since 2002 when only 55 cases were received. In 2003, 130 new complaint cases were referred, and in 2004, that number rose again to 139 cases. In 2005, 99 complaint cases were referred, which is significantly higher than the annual average of 44.7 cases received from 1996 through 2002.

In addition to the higher volume of complaints, the Tribunal is also faced with the challenge of conducting an adjudicative process in which many complainants are unrepresented by legal counsel. While the Commission's involvement and experience in the Tribunal's process is of great assistance to the parties and to the Tribunal, the Commission's limited participation at hearings before the Tribunal means that complainants often conduct their cases and lead evidence by calling witnesses to prove allegations of discrimination with limited legal guidance. Accordingly, tribunal members and staff spend much more time explaining the process and coordinating mediation and hearing activities. In addition, the filing of documents with the Tribunal is often delayed, additional case management attention is needed and the hearings themselves require greater attention to ensure fairness of process is not jeopardized.

The Tribunal has made several changes in response to these circumstances. The practice of mediation was reintroduced in March 2003, after having been discontinued for reasons that are still relevant and that are explained in past reports. The Tribunal also adjusted operating procedures to better meet the needs of unrepresented parties; revised initial correspondence to the parties to ensure better understanding of the information required to process a complaint; and adopted a more active approach to keep the process on track and to ensure parties meet deadlines.

Although procedures continue to be adjusted, such a large increase in workload over the past three years and the challenges of dealing with unrepresented parties continues to place considerable stress on the Tribunal's ability to meet its targeted timeframes for processing complaints. While the delays are not excessive at this time, the Tribunal considers any decline in service to our clients to be unacceptable. The Tribunal is continuing to monitor its workload and procedures closely, and is making adjustments where necessary to ensure that the quality of services provided is not compromised.

SECTION II – ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES BY STRATEGIC OUTCOME

Analysis of Performance by Program Activity

The Tribunal's two program activities (described below), together with its management and corporate administration activities, achieve the strategic outcomes and results for Canadians as shown in the logic model (Figure 1).

Program Activity: Public Hearings Under the *Canadian Human Rights Act*

Financial Resources (Millions of Dollars)

Planned Spending	Authorities	Actual Spending
4.7	4.7	3.8

Human Resources (Full-Time Equivalents)

Planned	Authorities	Actual
26	26	26

Description

Inquire into complaints of discrimination to decide if particular practices have contravened the CHRA.

Results

Clear and fair interpretation of the *Canadian Human Rights Act*; an adjudication process that is efficient, equitable and fair to all who appear before the Tribunal; and, meaningful legal precedents for the use of employers, service providers and Canadians.

This program activity actions all the priorities identified in Section 1.

Performance Indicators

Client satisfaction

Serving Canadians

Number of cases commenced, pending, completed, withdrawn/discontinued, by time lines

Number of cases heard/decided/settled

Number of judicial reviews (overturned/upheld)

Program Activity: Review Directions Given Under the *Employment Equity Act*
Financial Resources (Millions of Dollars)

Planned Spending	Authorities	Actual Spending
0	0	0

Human Resources (Full-Time Equivalents)

Planned	Authorities	Actual
0	0	0

Description

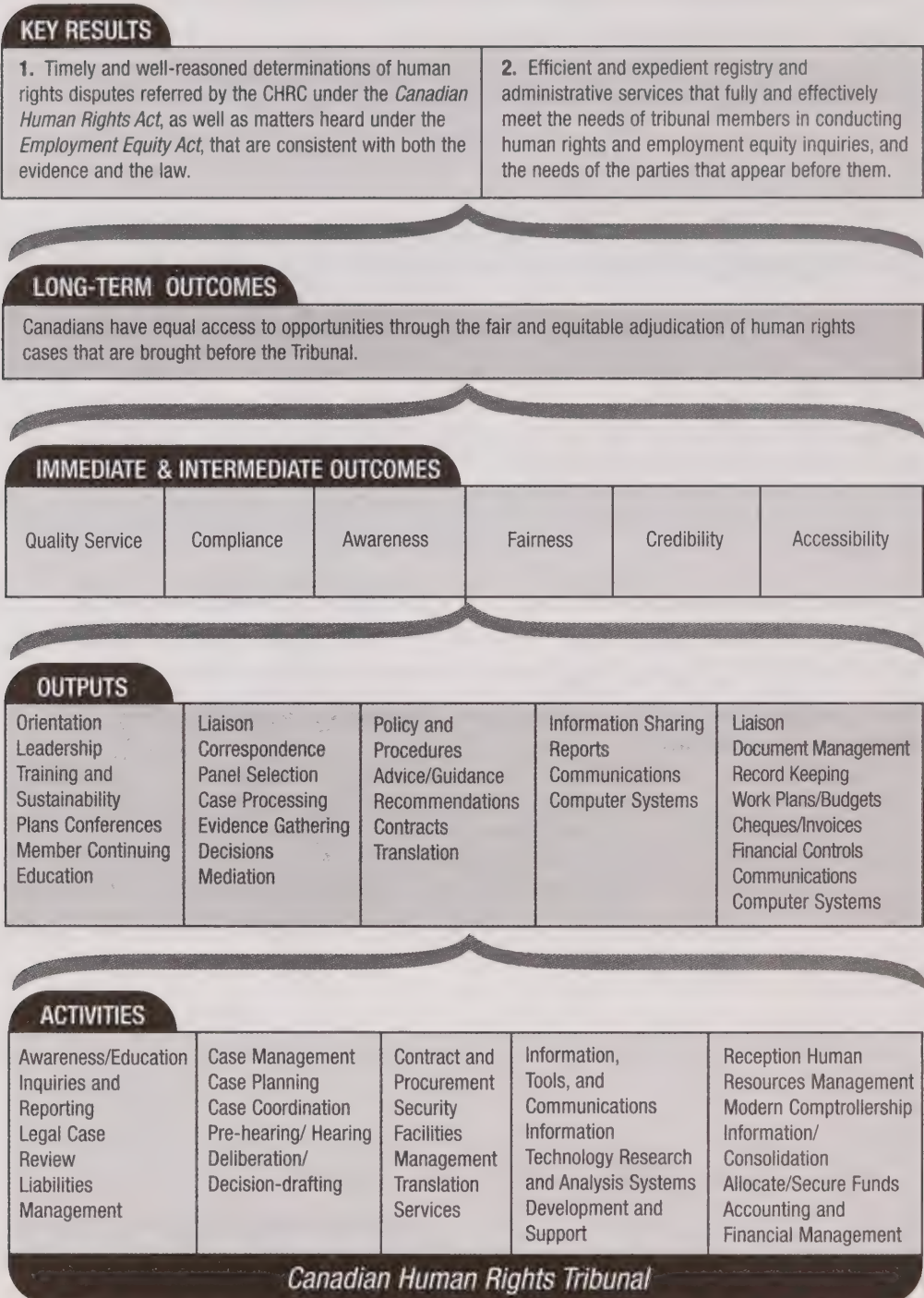
Conduct hearings into: requests from employers to review decisions issued to them by the Canadian Human Rights Commission (the Commission); or applications from the the Commission to confirm directions given to employers.

Results

Clear and fair interpretation of the *Employment Equity Act*; an adjudication process that is efficient, equitable and fair to all who appear before the Tribunal; and, meaningful legal precedents for the use of employers, service providers and Canadians.

No activity occurred for this program activity during the period covered by this performance document.

Figure 1 Logic Model



Summary of Results Achieved

The Tribunal has only one program: to conduct hearings and render decisions on those hearings. The following major decisions were rendered in 2005–2006 (and are profiled in greater detail on p. 25):

In its first full decision on section 11 of the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) in over 7 years, the Tribunal dealt with allegations that female employees of Canada Post were being paid less for work of equal value than their male co-workers. In deciding the case, tribunal members had to deal with numerous complex issues, including the institutional impartiality of the Tribunal itself, the retrospective application of the Equal Wages Guidelines, and the legal consequences arising from reliability concerns with the evidence. While this decision will be subject to judicial review, it remains an important contribution to the relatively small amount of jurisprudence in the area of section 11.

In a case that attracted considerable media attention and commentary, the Tribunal addressed allegations of racism in connection with the probationary phase of a Royal Canadian Mounted Police recruitment process. The Tribunal had to scrutinize many incidents from several perspectives and determine whether individually, or taken as a group, they revealed discrimination. The challenge was heightened, given that on one hand, discrimination is not likely to be practiced overtly within a police organization yet, on the other hand, it is not the role of the Tribunal to second-guess an employer's assessment of an employee's performance, unless there is evidence that a discriminatory ground was a factor.

The Tribunal also dealt with allegations of gender and age discrimination in the context of a downsizing operation within the Department of Public Works and Government Services Canada. Conducting personnel cuts through reverse order of merit exercises causes considerable stress for all those involved. The Tribunal had to closely assess the evidence to determine whether discrimination played a role in the decisions made by the department. Moreover, the task was made more complicated by the existence of personal animus between the complainant, who was declared surplus, and her supervisor.

Finally, in another case, the Tribunal heard expert sociological evidence regarding the job market experiences of visible minority immigrants to Canada. The Tribunal then had to make findings in regard to this evidence, and apply them to an allegation that an employer's rejection of a visible minority candidate, on the basis of over-qualification, constituted discrimination. The issue of immigrants working in positions for which they are overqualified has been the subject of considerable public discussion and debate in Canada.

Key Activities

To achieve its strategic outcome, the Tribunal must perform the following key activities:

- It must manage the Tribunal's workload;
- It must provide efficient and effective coordination of complaint cases.

Tribunal's Workload

The Tribunal experienced its highest-ever workload during the period from 2003 through 2005. Although the volume of complaint referrals began to ease in 2005, the combined average of cases received during the three years from 2003 through 2005 represents a 174 percent increase over the Tribunal's previous seven-year average of 44.7 cases per year (see Table 1). Also, in addition to the high number of litigants appearing at hearings without expert legal representation, the preliminary and substantive issues requiring rulings or decisions by the Tribunal are becoming increasingly complex, as the nature of human rights in the modern Canadian environment rapidly evolves.

A question often arises as to how closely the adjudication process should be managed and scrutinized by an adjudicating body to ensure an efficient and expeditious process. While much depends on the nature of each particular case, the dramatic increase in the workload of the Tribunal in recent years has meant that active management of complaint cases before the Tribunal is necessary to avoid delays and the inevitable additional costs. This is particularly important in cases where parties are without legal representation and may be unfamiliar with the adjudication process. Time invested in case management will often engender savings at hearing, where witnesses, evidence and argument on the issues might otherwise become embroiled in debates that are irrelevant to the key points at issue requiring decision by the Tribunal.

Case Coordination

The Tribunal is a very small organization. Maximizing its limited resources is, therefore, paramount in meeting the challenge of the Tribunal's current workload. This requires coordination of both the mediations and hearings before the Tribunal, as well as coordination of the pre-hearing process, which may require hearings to decide preliminary issues, as well as case management conferences, in cases where mediation is either declined or unsuccessful.

The Tribunal's Registry closely monitors the deadlines within which the parties are required to meet their pre-hearing obligations, such as disclosure, identification of witnesses and facts, and submissions on preliminary issues. Although the Tribunal has only one office located in the National Capital Region, its national jurisdiction poses a particular challenge for ensuring efficiency and effectiveness in conducting multi-party conferences and hearings at locations across Canada. To help improve efficiencies, the Tribunal is investigating every possible opportunity to acquire and adopt new technologies, such as electronic format, video-conferencing and electronic messaging.

Performance Accomplishments

1. Review existing performance targets.

Planned activities	Results Achieved
Assess the adequacy of existing targets; analyse case statistics and service levels; monitor the Tribunal's case management initiative; and, where appropriate, develop new measures.	Measures confirmed as adequate, but require further monitoring.

The Tribunal has identified three leading performance measurement targets for ensuring the timely and effective delivery of its hearing process to clients:

- commence hearings within six months of receiving a case referral, in 80 percent of cases;
- render decisions within four months of the close of the hearing, in 95 percent of cases; and,
- conclude cases within 12 months of referral.

These targets were reviewed in 2004-2005 during an exercise to develop a Results-based Management Accountability Framework for the Tribunal. Although the Tribunal's heavy workload since 2003 has stressed the limits of these measures, we believe they remain appropriate for purpose of assessing the Tribunal's performance.

In its last report, the Tribunal noted difficulty achieving these targets due to two main factors: delays requested by the parties; and, the record high number of complaint referrals. The number of complaint referrals received in 2005 has begun to ease slightly from the previous record volumes (see Table 1). Although workload continues to impact the Tribunal's ability to render decisions within its targeted timeframe, delays requested by the parties remain the primary factor affecting the Tribunal's performance with respect to these targets.

- In 2003-2004, of the 28 cases requiring a hearing, only 12 (42.9%) commenced within a six-month timeframe. The greatest delays were incurred during the earliest period of the transition to the Tribunal's new procedures, which were revised in response to the increased workload and changes in the Commission's level of participation in inquiries before the Tribunal. In 2004-2005, only four (26.7%) of the 15 cases began hearings within the six-month timeframe. In 2005-2006, three (33%) of the nine cases requiring a hearing began within six months.

- In 2003-2004, 62 percent of the 16 decisions rendered by the Tribunal were released within four months. Although that target decreased to 54 percent of the 13 decisions released in 2004-2005, only three decisions took longer than six months, and the average time for release of decisions was only marginally above the four-month target. In marked contrast to the two previous fiscal periods, only 27 percent of the 12 decisions rendered in 2005-2006 (excluding the section 11 Canada Post decision noted in the Pay Equity Update later in this report, which took several years at hearing) were within the Tribunal's four-month target. Two additional decisions only marginally surpassed four months.
- As noted in Table 2, the average number of days to complete cases in 2002 was 214. This average was reduced to 187 in 2003, but has risen to 199 and 209 days in 2004 and 2005, respectively. The apparent anomaly of a shorter average to close files, as compared to the longer average to first day of hearing, results from the high number of settlements occurring either through mediation or between the parties on their own. For cases requiring a full hearing and decision, the average time to close a case in 2001 was 384 days, with six cases requiring more than one year to finalize. In 2002, this average was reduced to 272 days, none of which exceeded the one-year timeframe. In 2003, the average was 405 days, with eight cases requiring more than one year to complete. Although that average improved slightly to 396 days in 2004, 11 of the total 18 cases exceeded the one-year timeframe. In 2005, however, the average to close files after hearing and decision rose to 458 days, with half of the cases exceeding the one-year timeframe by a considerable duration.

**Table 2. Average Days to Complete Cases, 1996 to 2005, from
Date of Referral from the Canadian Human Rights Commission**

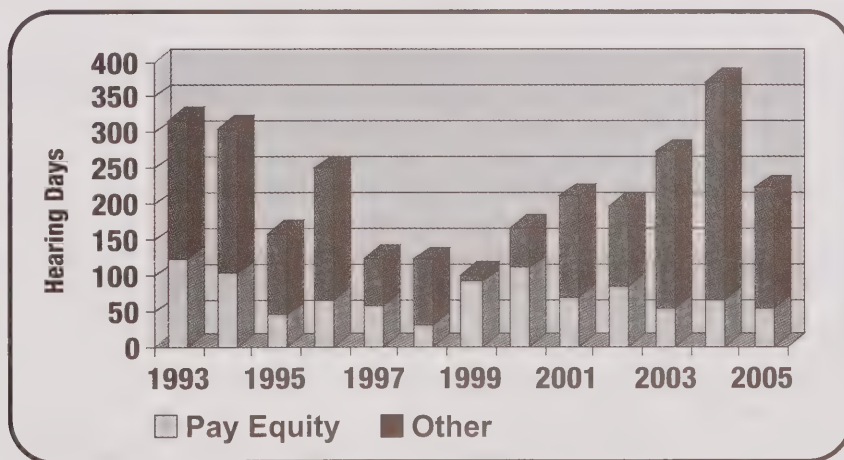
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	*2005
To first day of hearing	234	93	280	73	213	293	257	190	297	246
Time for decision to be submitted from close of hearing	189	75	103	128	164	177	158	126	129	191
Average processing time to close file	266	260	252	272	272	255	214	187	199	209

*As at report date, many complaints referred in 2005 are still at the pre-hearing case management stage or otherwise remain open due to delays from the parties. Figures with respect to complaints referred in 2005 are therefore subject to change.

Although performance targets have not been met during the period under review, we remain confident that the Tribunal's case management model for active involvement of a member during the pre-hearing phase is meeting the needs of the parties while, at the same time, reducing costs. Early case management involvement appears to be helping to avert problems between the parties that might otherwise create a log-jam at the front end of cases or at hearing. In 1994, the Tribunal rendered 16 decisions on the merits of discrimination complaints and issued 24 rulings (with reasons) dealing with procedural, evidentiary, jurisdictional or remedial issues. In 2005, the Tribunal only issued 11 decisions on the merits and 37 rulings. Perhaps the most significant observation to be made is that the ratio of rulings to decisions on the merits has swung more toward the latter form of disposition.

Whether or not this latest trend is wholly or partially attributable to case management is difficult to say. As remarked earlier in this report, complaints brought before the Tribunal have become increasingly complex. It is noteworthy, however, that the number of hearing days in 2005 decreased dramatically from the steady incline experienced over the preceding five years (see Figure 2). Rather, as many case management teleconferences between a Tribunal member and the parties occurred in 2005 as were total days spent at hearings.

Figure 2. Number of Hearing Days per Year



Case management as a formal process is a relatively new initiative of the Tribunal, and is expected to result in a more efficient hearing process that will incur savings for both the parties and the Tribunal. As parties become better acquainted with the Tribunal's active case management approach, it is expected that the cases will move more quickly through the system.

2. Reinforce Modern Comptrollership initiatives.

Planned activities	Results Achieved
Implement the Tribunal's Results-based Management Accountability Framework (RMAF) and monitor Modern Comptrollership (MC) sustainability.	The Tribunal has implemented its RMAF, assessed and adjusted performance measurement mechanisms, and is monitoring Modern Comptrollership practices.

The Tribunal completed development of a Results-based Management Accountability Framework (RMAF) in 2004-2005. Measuring performance is crucial to ensure programs, projects and initiatives meet their intended goals and objectives. The RMAF, an approach developed by the Treasury Board of Canada, Secretariat in 2001, provides the Tribunal with a blueprint to plan, measure, evaluate and report on results throughout the life cycle of its program. Future reports on the Tribunal's performance will be guided by the RMAF, which continues to help the Tribunal remain responsive to evolving needs for meeting expected program results.

To ensure continued adherence to Modern Comptrollership principles, the Tribunal has embedded these practices into the culture of the organization and ensures their sustainability through ongoing monitoring.

3. Prepare for Modernization of human resources management.

Planned activities	Results Achieved
Inform staff of changes to their roles, responsibilities and accountabilities; review and revise applicable authority delegations; ensure necessary monitoring, reporting and mechanisms for modern human resources management and for human resources and business planning.	Managers and employees are aware of their roles, responsibilities and accountabilities under the new human resources management regime introduced in 2005. The Tribunal has drafted a human resources plan that is integrated with its business planning process.

The new *Public Service Labour Relations Act* (PSLRA) and revisions to the *Financial Administration Act* (FAA) and *Public Service Employment Act* (PSEA) were introduced in 2005. These Acts form the cornerstone of modernized human resources management in the public service. Together with other initiatives, these Acts position both the public service in general and the Tribunal to provide improved programs and services to Canadians.

In 2005-2006, training and activities were completed to ensure that managers and staff of the Tribunal are aware of new roles, responsibilities and accountabilities in human resources management. Both a Labour-Management Consultation Committee and an Informal Conflict Management System are in place, and authority delegations have been reviewed and revised. The Tribunal's human resources policies have also been revised in order to reflect the legislative changes and the modernized approach to leadership, values and ethics.

The Tribunal has adopted the modernized human resources management approach of integrating human resource planning with the business plans of the organization. A human resource plan has been drafted and will be inculcated into the culture of the Tribunal in 2006-2007.

4. Review and revise tools for informing the public of the Tribunal's process.

Planned activities	Results Achieved
Review current information packages.	Canadians have access to the Tribunal and an enhanced awareness of the Tribunal's role and procedures.

Information packages on the role and procedures of the Tribunal are distributed to parties appearing before the Tribunal. New active case management procedures have been incorporated into the Tribunal's information publication *What Happens Next? A Guide to the Tribunal Process*, republished in 2006.

Upgrades have been made to the Tribunal's Internet site to improve access to decisions and rulings, with further improvements planned for 2006-2007. A plan to modernize the Tribunal's procedures for distribution of decisions and rulings to interested clients is also in place for 2006-2007.

5. Continue to work, as required, with the Department of Justice on possible amendments to the *Canadian Human Rights Act*, in response to the La Forest report.

Planned activities	Results Achieved
Develop operational models based on proposed changes to the Tribunal's structure and role in amendments to the CHRA.	The Tribunal continues to await action by the Department of Justice on this initiative and is prepared to move forward if and when requested to do so.

6. Investigate and develop technological enhancements for automating case and information management.

Planned activities	Results Achieved
Develop an automated case management system; investigate improved electronic document filing capabilities; and prepare for implementation of the government-wide Records, Documents and Information Management System (RDIMS).	Automated case management system developed and implemented. Implementation of RDIMS investigated and scheduled for 2006-2007. Investigation of electronic document filing capability ongoing.

In 2004–2005, the Tribunal completed research into automated case management systems and initiated an ambitious project to introduce an affordable automated case management system. The product chosen, called the “Tribunal Toolkit”, includes capabilities for enhancing complaint file information storage, evidence tracking, Tribunal member note-taking, electronic document retrieval, statistical data retrieval and compatibility with the federal government’s leading RDIMS.

The pilot stage of the Tribunal Toolkit’s Registry component was completed in 2005-2006, and a plan for retrieval of information for all active cases is scheduled for completion in 2006-2007. A members’ component of the Toolkit is also scheduled for completion in 2006-2007. Once completed, a statistical and report compilation component of the Toolkit will be developed.

During 2005-2006, the Tribunal and other federal organizations investigated the availability of an electronic system for management of the Tribunal’s administrative records. In consultation with the Department of Public Works and Government Services Canada, the Tribunal initiated a schedule for implementation of the government-wide RDIMS. RDIMS is an enterprise records and document management solution that will enable automated document and information management, including features for document retention, retrieval and reference. This project will be completed in 2006-2007, and will help to ensure the continued integrity of the Tribunal’s corporate records.

Courts and administrative agencies are more often developing time-saving and cost-effective systems for filing documents electronically. As lawyers become more familiar with these systems, they are demanding similar services from boards and tribunals. We will continue to explore innovations in this area and will seek advice from other institutions with experience in electronic filing, to avoid the potential costs of adopting technologies not suited to the Tribunal.

The Effect of Recent Tribunal Decisions on Canadians

The mission of the Tribunal is to provide Canadians with a fair and efficient public inquiry process, for the enforcement of the CHRA and EEA.

The Tribunal has a single program – conducting hearings – and its principal goals in carrying out this responsibility are to conduct hearings as expeditiously and fairly as possible, and to render fair and impartial decisions that will withstand the scrutiny of the parties appearing before the Tribunal and the courts that review the Tribunal’s decisions. In other words, whatever the result of a particular case, all parties should feel they were treated with respect and fairness.

In 2005–2006, the Tribunal issued 12 decisions with reasons – 11 decisions in 2005 that answered the question, “Did discrimination occur in this case?” Tribunal decisions put an end to disputes between complainants and respondents (subject to rights of judicial review before the Federal Court) as to whether the CHRA was infringed in a particular instance. The decisions also have an impact beyond the parties to the case, bringing real benefits to Canadian society as a whole.

Simply put, Tribunal decisions give concrete and tangible meaning to an abstract set of legal norms. The CHRA prohibits discriminatory practices. It also offers justifications for certain conduct that may be discriminatory, but it does not give examples or illustrations. For that matter, the CHRA does not even define the word “discrimination.” It is mainly through Tribunal decisions that Canadians can learn of the extent of their rights and obligations under the legislation. As such, a decision dismissing a complaint is just as noteworthy as a decision that finds a complaint to have been substantiated.

The following are summaries of four decisions rendered by the Tribunal in 2005-2006. They offer a glimpse of the kinds of complaints brought before the Tribunal, as well as some insight into how such cases affect all Canadians. Summaries of other Tribunal decisions rendered in 2005-2006 can be found in the Tribunal’s 2005 annual report.

Public Service Alliance of Canada v. Canada Post Corporation 2005 CHRT 39 – Judicial review pending.

The complainant alleged that the respondent had engaged in wage discrimination by paying employees in the female-dominated clerical and regulatory group less than employees in the male-dominated postal operations group. After holding that it was an independent and impartial quasi-judicial body, capable of providing a fair hearing in the case before it, the Tribunal determined that the Equal Wages Guidelines issued in 1986 could apply to the complaint, even though the complaint had been filed in 1983.

The Tribunal went on to uphold the validity of certain provisions of the Guidelines that the respondent had challenged. It noted the presumption in section 11 of the CHRA that any difference in wages paid to female and male employees for work of equal value was on account of sex; it held that this presumption could only be rebutted by relying on a

justificatory factor prescribed in the Guidelines. The Tribunal found that the female-dominated complainant group and the male-dominated comparator group had been appropriately defined and designated in the complaint. It also found that, for the purposes of section 11 of the CHRA, the employee groups representing the complainant and the comparator were employed in the same establishment. The job evaluation system chosen was found to be reasonably reliable, as was the evaluation process and job information. The Tribunal accepted evidence indicating that there was a wage gap between the complainant and comparator groups, and endorsed a "level to line" wage adjustment methodology. It found no differences between the groups in regard to non-wage compensation, ordered a 50% discount in the lost wages award to account for reliability problems, and refused to hold the union jointly liable for the discrimination.

Morin v. A.G. (Canada) 2005 CHRT 41

The complainant alleged his colour was a factor in the termination of his employment after unsuccessful field training as a member of the Royal Canadian Mounted Police. He also alleged that he was harassed on the basis of his colour during his training. The respondent argued that he was dismissed because he failed to demonstrate during his probationary period that he possessed the essential qualities required to be a police officer, including the ability to reliably and predictably exercise good judgment in decision-making. The Tribunal noted that it was not in a position to second-guess an employer's assessment of an employee's performance, unless there was evidence that discrimination played a role. Further, it was unable to accept that race played a factor in the complainant's various interactions with his trainers: the complainant's allegation that the nickname given to him had racial overtones was not convincing, and a comparison drawn between the complainant and a black athlete did not reveal racism, nor did a comment about how black men shake hands. The fact the complainant was timed by his trainers in the completion of tasks did not reveal a discriminatory attitude. In addition, comments made about a black officer being dirty, and about employment equity, were not conclusively demonstrative of racism. Moreover, the complainant's attempts to gain similar employment elsewhere, following his discharge from the RCMP, provided independent corroboration of the same shortcomings observed, and relied upon, by the respondent (including a lack of honesty). As for the harassment allegation, the Tribunal only found one comment that could have been perceived as offensive, and this comment was not used persistently or extensively enough to support a finding of harassment. The complaint was dismissed.

Sosnowski v. Public Works and Government Services Canada 2005 CHRT 47

The complainant worked for the respondent as a project manager at Pearson International Airport. When the Airport was privatized, she was declared surplus during a round of downsizing. She alleged that the process used to determine which project managers would be laid off discriminated against her on the basis of sex and age. The downsizing was conducted through a reverse order of merit process, whereby the employees were ranked against each other on the basis of how well they met the business needs of the organization. The Tribunal found that the complainant's placement at the top of the surplus list was justifiable, given: the high operational demand for civil engineers; the complainant's lack of civil engineering experience and training; and her low score in the civil engineering examination administered as part of the reverse order of merit. Moreover, while the complainant herself was a mechanical engineer, her skills were not highly transferable and the respondent would be playing a greatly diminished role in mechanical engineering matters after the Airport's privatization. The Tribunal found no convincing evidence suggesting that the complainant's age or gender had an impact on the respondent's decision to lay her off. The complainant was not on the best of terms with her supervisor, who prepared her performance reviews, and scored the reverse order of merit. This, however, is not proof of discrimination. In addition, the complainant had accepted her performance reviews at the time they were issued to her. The respondent's earlier refusals to give the complainant civil engineering projects could be justified by the availability of civil engineers who were already qualified to work on them. The respondent had no choice but to downsize. The complaint was dismissed.

Sangha v. Mackenzie Valley Land and Water Board 2006 CHRT 9

The complainant, a visible minority immigrant, alleged that the respondent discriminated against him on the grounds of race and national or ethnic origin by refusing to hire him for a regulatory officer position. The evidence showed that while the complainant possessed the basic qualifications, he was in fact overqualified for the job, and for this reason he was not hired. The Tribunal found that when an employer adopts a rule against the hiring of overqualified candidates, such a rule has a discriminatory effect on visible minority immigrant candidates. These predominantly well-educated candidates tend to be excluded from jobs for which they are aptly qualified, and therefore disproportionately seek employment at lower echelons where their qualifications exceed the job requirements. When native-born Canadians are refused jobs for which they are overqualified, they generally have the option of seeking work better suited to their resumes. But this option is largely foreclosed to immigrants, who have already been excluded from suitable jobs. The Tribunal concluded that the complaint was substantiated. But it also found that even if the complainant had not been screened out as overqualified, he still would not have been hired, as other candidates had more suitable education and experience. The complainant was awarded compensation for pain and suffering, and the respondent was ordered to cease automatically screening out visible minority candidates on the ground of overqualification.

Judicial Review of Tribunal Decisions

The majority of the Tribunal's discrimination decisions in fiscal year 2005-2006 were not the subject of judicial review proceedings. As noted in Section 1, in the years since the amendments to the CHRA were passed (1998), we continue to perceive this as an indicator of a greater acceptance of the Tribunal's interpretation of the CHRA by the reviewing courts.

Table 3. Judicial Review of Tribunal Decisions

	2002	2003	2004	2005	Total
Cases Referred	55	130	139	99	423
Decisions Rendered	12	12	14	11	49
Upheld	2	1	4	0	7
Ovarturned	2	2	0	0	4
J.R. Withdrawn/ Struck for Delay	1	1	0	0	2
J.R. Pending	0	0	3	2	5
TOTAL challenges	5	4	7	2*	18

*One of the challenges is really comprised of two separate judicial review applications in respect of one Tribunal decision. But there are only a total of two decisions being challenged.

Pay Equity Update

In 1999, the Government of Canada announced its intention to conduct a review of section 11 of the CHRA "with a view to ensuring clarity in the way pay equity is implemented in the modern workforce." In 2004, the Pay Equity Task Force published its final report, *Pay Equity: A New Approach to a Fundamental Right* (available at <http://www.justice.gc.ca/en/payeqsal/index.html>). The Tribunal is awaiting the Government's reaction to this report.

In 2005, hearings continued in one of the Tribunal's two remaining pay equity cases. A final decision in the other remains under reserve:

- ***Canadian Telephone Employees' Association (CTEA) et al. v. Bell Canada*** – The CTEA settled, and then withdrew, its complaint against Bell Canada in October 2002. The complaints of the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada and Femmes-Action are continuing. On June 26, 2003, the Supreme Court dismissed Bell Canada's appeal in regard to the Tribunal's independence and impartiality, allowing hearings to proceed. The Tribunal sat 55 hearing days in 2005, for a total of 292 days since hearings began in this case in 1998.
- ***Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. Canada Post*** – This was the Tribunal's longest-running case, lasting more than 10 years and 414 hearing days. Final written submissions were completed in early 2004. Final arguments were heard in spring and early summer 2003. A final decision was released in July 2005.

Four new pay equity cases were referred to the Tribunal under s.11 of the CHRA in 2004 and four more were referred in 2005. Three cases have settled between the parties. Initial case management conferences have been held with the parties in the five remaining cases to establish timelines for disclosure and to set dates for next conferences with a tribunal member. Estimates are not yet available with regard to the expected duration of the hearings on the merits in these cases.

Employment Equity Cases

No applications were made in 2005. To date, there are no cases open and no hearings have been held, given that the parties have reached settlements before hearings commenced. The EEA was scheduled for parliamentary review in 2005.

**SECTION III –
SUPPLEMENATRY INFORMATION**

Organizational Information

Our Organizational Structure

Members

The Canadian Human Rights Tribunal is a small, permanent organization, comprising a full-time Chairperson and Vice-Chairperson and up to 13 full- or part-time members (see Figure 3). Under the statute, both the Chairperson and the Vice-Chairperson must have been members of the bar for more than 10 years.

To be eligible for appointment by the Governor-in-Council (GIC), all members of the Tribunal are required to have expertise in, and sensitivity to, human rights issues. In addition, members attend regular meetings for training and briefing sessions on such topics as decision-writing techniques, evidence and procedure, and in-depth analysis of human rights issues. Throughout their three- or five-year terms, all tribunal members are given opportunities for professional development. The level of expertise and skill of members is undoubtedly at the highest level it has been since the creation of the Tribunal in 1978.

Registry Operations

Administrative responsibility for the Tribunal rests with the Registry. It plans and arranges hearings, acts as liaison between the parties and tribunal members, and provides administrative support. The Registry is also accountable for the operating resources allocated to the Tribunal by Parliament.

Corporate, Financial, Legal and Information Technology Services

Tribunal and Registry operations are supported by Corporate Services, Financial Services, Legal Services and Information Technology (IT) Services.

Corporate Services provides support to the Tribunal in facilities management, communications, material management, procurement of goods and services, information management, security, reception and courier services. It also assists the Registrar's Office in the development and implementation of government-wide initiatives, such as the Service Improvement Initiative and Modern Comptrollership.

Financial Services provides the Tribunal with accounting services, financial information and advice.

Legal Services provides the Tribunal with legal information, advice and representation.

The main priority of IT Services is to ensure that the Tribunal has the technology required to perform efficiently and effectively. The section advises Registry staff and members on the use of corporate systems and technology available internally and

externally, and offers training. It also provides procurement and support services for all computer hardware, software and information technology services.

IT Services is also involved in implementing government initiatives, such as Government On-Line and represents the Tribunal on the Electronic Filing Project Advisory Committee, a committee that includes government agencies involved in either court or administrative law activities.

Human resources services are contracted out to the Department of Public Works and Government Services Canada.

Figure 3. The Tribunal's Organization Chart

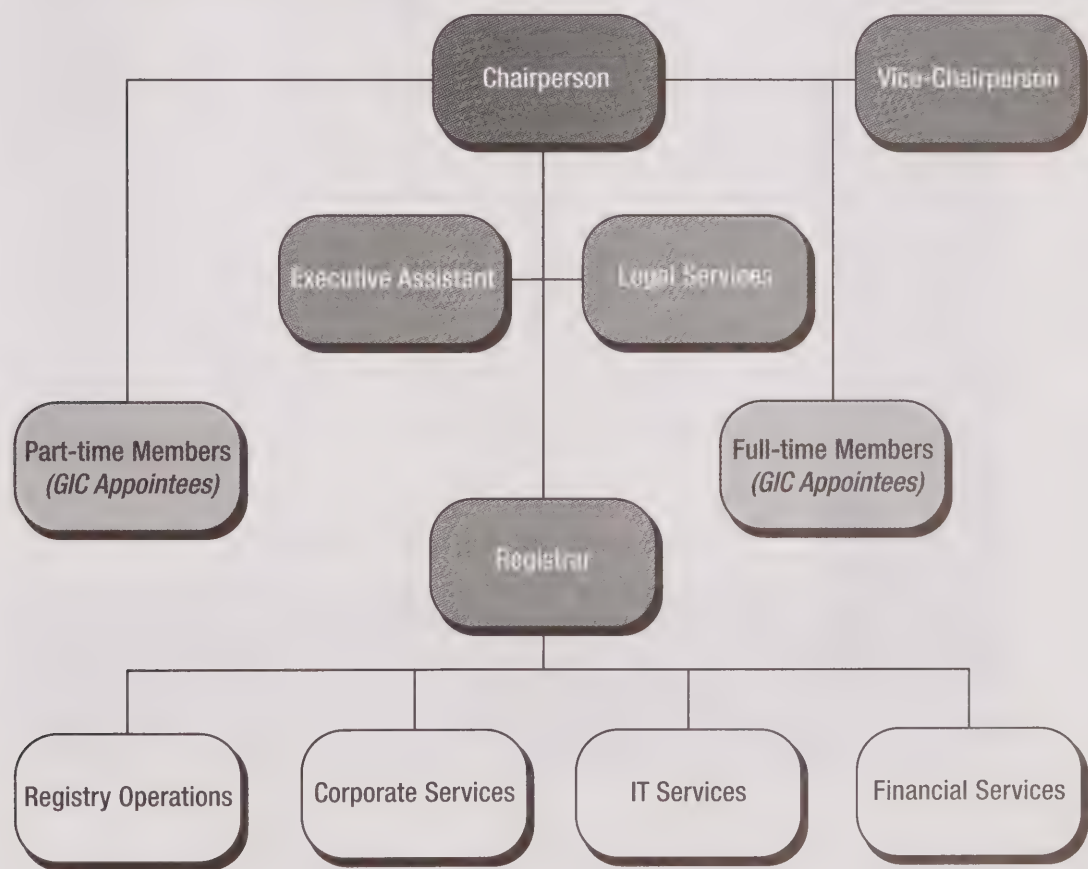


Table 4. Comparison of Planned to Actual Spending
(including Full-Time Equivalents)

			2005-2006			
(\$ millions)	2003-2004 Actual	2004-2005 Actual	Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Total Actuals
Public hearings under <i>Canadian Human Rights Act</i>	4.3	4.2	4.7	4.7	4.7	3.8
Total	4.3	4.2	4.7	4.7	4.7	3.8
Less: Non- Respendable revenue						
Plus: Cost of services received without charge	0.7	1.1	1.2	1.2	1.2	1.2
Total Departmental Spending	5.0	5.3	5.9	5.9	5.9	5.0
Full Time Equivalents	26	26	26			

Table 5. Resources by Program Activity (Millions of Dollars)

2005-2006								
	Budgetary						Plus: Non-Budgetary	
Program Activity -- PA	Operating	Capital	Grants and Contributions	Total: Gross Budgetary Expenditures	Less: Respendable Revenue	Total: Net Budgetary Expenditures	Loans, Investments and Advances	Total
Public hearings under Canadian Human Rights Act								
Main Estimates	4.7			4.7		4.7		4.7
Planned Spending	4.7			4.7		4.7		4.7
Total Authorities	4.7			4.7		4.7		4.7
Actual Spending	3.8			3.8		3.8		3.8

Table 6. Voted and Statutory Items (Millions of Dollars)

		2005-2006			
Vote or Statutory Item	Truncated Vote or Statutory Wording	Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Total Actuals
15	Program expenditures	4.3	4.3	4.3	3.4
(S)	Contributions to employee benefit plans	0.4	0.4	0.4	0.4
Total		4.7	4.7	4.7	3.8

Table 7. Services Received Without Charge

(\$ millions)	2005–2006
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada	1.0
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by Treasury Board of Canada Secretariat (excluding revolving funds). Employer's contribution to employees' insured benefits plans and associated expenditures paid by TBS	0.2
Worker's compensation coverage provided by Social Development Canada	0
Salary and associated expenditures of legal services provided by the Department of Justice Canada	0
Total 2005–2006 Services received without charge	1.2

Financial Statements

Financial Statements are prepared in accordance with accrual accounting principles. The unaudited supplementary information presented in the financial tables in the Departmental Performance Report (DPR) is prepared on a modified cash basis of accounting in order to be consistent with appropriations-based reporting. Note 3 of the financial statements reconciles these two accounting methods.

Canadian Human Rights Tribunal

Statement of Management Responsibility

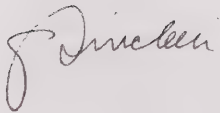
Responsibility for the integrity and objectivity of the accompanying financial statements for the year ended March 31, 2006 and all information contained in these statements rests with departmental management. These financial statements have been prepared by management in accordance with Treasury Board of Canada accounting policies which are consistent with generally accepted Canadian accounting principles for the public sector.

Management is responsible for the integrity and objectivity of the information in these financial statements. Some of the information in the financial statements is based on management's best estimates and judgment, and gives due consideration to materiality. To fulfil its accounting and reporting responsibilities, management maintains a set of accounts that provides a centralized record of the department's financial transactions. Financial information submitted to the Public Accounts of Canada and included in the department's DPR is consistent with these financial statements.

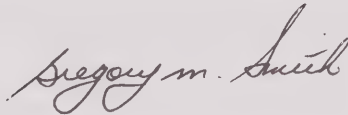
Management maintains a system of financial management and internal control designed to provide reasonable assurance that: financial information is reliable; assets are safeguarded; and transactions, in accordance with the *Financial Administration Act*, are executed in accordance with prescribed regulations, within parliamentary authorities, and are properly recorded to maintain accountability of Government funds.

Management also seeks to ensure the objectivity and integrity of data in its financial statements by careful selection, training and development of qualified staff, by organizational arrangements that provide appropriate divisions of responsibility, and by communication programs aimed at ensuring that regulations, policies, standards and managerial authorities are understood throughout the department.

The financial statements of the department have not been audited.



J. Grant Sinclair
Chairperson
Ottawa, Canada



Gregory M. Smith
Registrar
June 16, 2006

Canadian Human Rights Tribunal
Statement of Operations (unaudited)
for the year ended March 31

	2006	2005
	Hearings Under Canadian Human Rights Act	
Expenses		
Operating Expenses:		
Salaries and employee benefits	2,616,790	2,365,925
Rentals	1,120,483	1,177,784
Professional Services	829,918	1,082,808
Transportation and Telecommunications	268,546	362,852
Materials and Supplies	85,731	84,660
Amortization	38,413	73,466
Repair and Maintenance	36,576	131,083
Communications	15,250	5,247
Miscellaneous	7,701	10,360
Total Expenses	5,019,408	5,294,185
Revenues		
Other revenue	230	66
Total Revenues	230	66
Net Cost of Operations	5,019,178	5,294,119

The accompanying notes form an integral part of these financial statements.

Canadian Human Rights Tribunal
Statement of Financial Position (unaudited)
at March 31

	2006	2005
ASSETS		
Financial assets		
Receivables from other Federal Government departments and agencies	19,342	127,877
Receivables from external parties	964	6,775
Employee Advances	500	500
Total financial assets	20,806	135,152
Non-financial assets		
Prepaid expenses	14,000	14,000
Tangible capital assets (Note 4)	142,062	103,943
Total non-financial assets	156,062	117,943
TOTAL	176,868	253,095
LIABILITIES		
Accounts payable to other Federal Government departments and agencies	61,725	178,752
Other accounts payable and accrued liabilities	210,722	297,612
Vacation pay and compensatory leave	95,633	79,054
Employee severance benefits (Note 5b)	431,825	353,940
TOTAL	799,905	909,358
Equity of Canada	(623,037)	(656,263)
TOTAL	176,868	253,095

Contractual Obligations (Note 6)

The accompanying notes form an integral part of these financial statements.

Canadian Human Rights Tribunal
Statement of Equity of Canada (unaudited)
for the year ended March 31

	2006	2005
Equity of Canada, beginning of year	(656,263)	(715,233)
Net cost of operations	(5,019,178)	(5,294,119)
Current year appropriations used (Note 3)	3,804,022	4,195,746
Revenue not available for spending	(125)	(16)
Refund of previous year expenses	(6,305)	(3,700)
Change in net position in the Consolidated Revenue Fund (Note 3)	89,466	21,059
Services received without charge from other government departments and agencies (Note 7)	1,165,346	1,140,000
Equity of Canada, end of year	(623,037)	(656,263)

The accompanying notes form an integral part of these financial statements.

Canadian Human Rights Tribunal
Statement of Cash flow (unaudited)
for the year ended March 31

	2006	2005
Operating activities		
Net cost of operations	5,019,178	5,294,119
Non-cash items:		
Amortization of capital assets	(38,413)	(73,466)
Services provided without charge by other government departments	(1,165,346)	(1,140,000)
Variations in Statement of Financial Position:		
Increase (decrease) in accounts receivables and advances	(114,346)	122,059
Increase (decrease) in liabilities	109,453	(45,106)
Cash used by operating activities	3,810,526	4,157,606
Capital investment activities		
Acquisitions of tangible capital assets	76,532	55,483
Financing Activities		
Net cash provided by Government of Canada	(3,887,058)	(4,213,089)

The accompanying notes and schedules form an integral part of these Statements

Canadian Human Rights Tribunal

Notes to the Financial Statements (unaudited)

1. Authority and Objectives

The Canadian Human Rights Tribunal (the Tribunal) is a quasi-judicial body created by Parliament to inquire into complaints of discrimination and to decide if particular practices have contravened the *Canadian Human Rights Act*. The Tribunal may only inquire into complaints referred to it by the Canadian Human Rights Commission, usually after a full investigation by the Commission. The Commission resolves most cases without the Tribunal's intervention. Cases referred to the Tribunal generally involve complicated legal issues, new human rights issues, unexplored areas of discrimination, or multifaceted evidentiary complaints that must be heard under oath.

The Tribunal's mandate also includes hearing matters under the *Employment Equity Act* (EEA).

2. Summary of Significant Accounting Policies

These financial statements have been prepared in accordance with Treasury Board of Canada accounting policies which are consistent with generally accepted Canadian accounting principles for the public sector.

Significant accounting policies are as follows:

- a) **Parliamentary appropriations** – The Tribunal is primarily financed by the Government of Canada through parliamentary appropriations. Appropriations provided to the Canadian Human Rights Tribunal do not parallel financial reporting according to generally accepted accounting principles since they are primarily based on cash flow requirements. Consequently, items recognized in the statement of operations and the statement of financial position are not necessarily the same as those provided through appropriations from Parliament. Note 3 provides a high level reconciliation between the bases of reporting.
- b) **Net Cash Provided by Government** – The Tribunal operates within the Consolidated Revenue Fund (CRF), which is administered by the Receiver General for Canada. All cash received by the Tribunal is deposited to the CRF and all cash disbursements made by the Tribunal are paid from the CRF. The net cash provided by Government is the difference between all cash receipts and all cash disbursements including transactions between departments of the federal government.

- c) **Change in net position in the Consolidated Revenue Fund** is the difference between the net cash provided by Government and appropriations used in a year, excluding the amount of non spendable revenue recorded by the department. It results from timing differences between when a transaction affects appropriations and when it is processed through the CRF.
- d) **Revenues** – These are accounted for in the period in which the underlying transaction or event occurred that gave rise to the revenues.
- e) **Expenses** – Expenses are recorded on the accrual basis:
- Vacation pay and compensatory leave are expensed as the benefits accrue to employees under their respective terms of employment.
 - Services provided without charge by other government departments for accommodation, the employer's contribution to the health and dental insurance plans and legal services are recorded as operating expenses at their estimated cost.
- f) **Employee future benefits**
- i. **Pension benefits:** Eligible employees participate in the Public Service Pension Plan, a multiemployer plan administered by the Government of Canada. The Tribunal's contributions to the Plan are charged to expenses in the year incurred and represent the total departmental obligation to the Plan. Current legislation does not require the department to make contributions for any actuarial deficiencies of the Plan.
 - ii. **Severance benefits:** Employees are entitled to severance benefits under labour contracts or conditions of employment. These benefits are accrued as employees render the services necessary to earn them. The obligation relating to the benefits earned by employees is calculated using information derived from the results of the actuarially determined liability for employee severance benefits for the Government as a whole.
- g) **Accounts receivable and advances** are stated at amounts expected to be ultimately realized; a provision is made for receivables where recovery is considered uncertain.

- h) **Tangible capital assets** – All tangible capital assets and leasehold improvements having an initial cost of \$5,000 or more are recorded at their acquisition cost. Amortization of tangible capital assets is done on a straight-line basis over the estimated useful life of the asset as follows:

Asset Class	Amortization period
Machinery and equipment	5 to 10 years
Furniture and fixtures	10 years
Informatics Hardware & Software	3 years

- i) **Measurement uncertainty** – The preparation of these financial statements in accordance with Treasury Board of Canada accounting policies which are consistent with generally accepted Canadian accounting principles for the public sector requires management to make estimates and assumptions that affect the reported amounts of assets, liabilities, revenues and expenses reported in the financial statements. At the time of preparation of these statements, management believes the estimates and assumptions to be reasonable. The most significant items where estimates are used are the liability for employee severance benefits and the useful life of tangible capital assets. Actual results could significantly differ from those estimated. Management's estimates are reviewed periodically and, as adjustments become necessary, they are recorded in the financial statements in the year they become known.

3. Parliamentary Appropriations

The Tribunal receives most of its funding through annual parliamentary appropriations. Items recognized in the statement of operations and the statement of financial position in one year may be funded through Parliamentary appropriations in prior, current or future years. Accordingly, the Tribunal has different net results of operations for the year on a government funding basis than on an accrual accounting basis. The differences are reconciled in the following tables:

a) Reconciliation of net cost of operations to current year appropriations used

		2006	2005
Net cost of operations		5,019,178	5,294,119
Adjustments for items affecting net cost of operations but not affecting appropriations			
Less:	Services provided without charge	(1,165,346)	(1,140,000)
	Amortization of tangible capital assets	(38,413)	(73,466)
	Vacation pay and compensatory leave	(16,579)	32,150
	Employee severance benefits	(77,885)	24,548
	Prepaid expenses	(14,000)	(14,000)
	Justice Legal Services	0	(854)
Add:	Other revenue	230	66
	Refund of previous year expenses	6,305	3,700
Adjustments for items not affecting net cost of operations but affecting appropriations			
Add:	Acquisitions of tangible capital assets	76,532	55,483
	Prepaid expenses	14,000	14,000
Current year appropriations used		3,804,022	4,195,746

b) Appropriations provided and used

	Appropriations Provided	
	2006	2005
Vote 15 – Program expenditures	4,324,000	4,714,915
Statutory Amounts	374,105	343,116
Less:		
Lapsed appropriations: Operating	(894,083)	(862,285)
Current year appropriations used	3,804,022	4,195,746

c) Reconciliation of net cash provided by Government to current year appropriations used

	2006	2005
Net cash provided by Government	3,887,058	4,213,089
Revenue not available for spending	125	16
Refund of previous year expenses	6,305	3,700
Change in net position of the Consolidated Revenue Fund		
Variation in accounts receivable and advances	114,346	(122,059)
Variation in accounts payable and accrued liabilities	(203,917)	101,805
Other adjustments	105	(805)
	(89,466)	(21,059)
Current year appropriations used	3,804,022	4,195,746

4. Tangible Capital Assets

	Cost					Accumulated amortization					Net book value	
Capital asset class	Opening balance					Opening balance					2006	2005
	Acquisitions					Amortization						
	Disposals and write-offs					Disposals and write-offs						
	Closing balance					Closing balance						
Machinery and equipment	6,475	6,321	0	12,796		(2,679)	(1,249)	0	(3,928)		8,868	3,796
IT Hardware	111,120	36,227	0	147,347		(58,151)	(34,643)	0	(92,794)		54,553	52,969
Furniture and fixtures	21,863	0	0	21,863		(7,761)	(2,521)	0	(10,282)		11,581	14,102
IT Software	155,205	14,557	0	169,762		(122,129)	0	0	(122,129)		47,633	33,076
Work in Progress	0	19,427	0	19,427		0	0	0	0		19,427	0
Total	294,663	76,532	0	371,195		(190,720)	(38,413)	0	(229,133)		142,062	103,943

Amortization expense for the year ended March 31, 2006 is \$38,413 (2005 - \$73,466)

5. Employee Benefits

a) Pension benefits: Employees of Tribunal participate in the Public Service Pension Plan, which is sponsored and administered by the Government of Canada. Pension benefits accrue up to a maximum period of 35 years at a rate of 2 percent per year of pensionable service, times the average of the best five consecutive years of earnings. The benefits are integrated with Canada/Québec Pension Plans benefits and they are indexed to inflation.

Both the employees and the department contribute to the cost of the Plan. The 2005-2006 expense amounts to **\$267,979 (\$251,467 in 2004-2005)**, which represents approximately 2.6 time the contributions by employees.

The department's responsibility with regard to the Plan is limited to its contributions. Actuarial surpluses or deficiencies are recognized in the financial statements of the Government of Canada, as the Plan's sponsor.

b) Severance benefits: The Tribunal provides severance benefits to its employees based on eligibility, years of service and final salary. These severance benefits are not pre-funded. Benefits will be paid from future appropriations. Information about the severance benefits, measured as at March 31, is as follows:

	2006	2005
Accrued benefit obligation, beginning of year	353,940	378,488
Expense for the year	111,327	31,692
Benefits paid during the year	(33,442)	(56,240)
Accrued benefit obligation, end of year	431,825	353,940

6. Contractual Obligations

The nature of the Tribunal activities can result in some large multi-year contracts and obligations whereby the department will be obligated to make future payments when the services/goods are received. Significant contractual obligations that can be reasonably estimated are summarized as follows:

	2007	2008 and thereafter	Total
Goods and services	974,109	245,934	1,220,043

7. Related party transactions

The Tribunal is related as a result of common ownership to all Government of Canada departments, agencies, and Crown corporations. The Tribunal enters into transactions with these entities in the normal course of business and on normal trade terms.

Also, during the year, the Tribunal received services obtained without charge from other Government departments as presented in part (a).

a) Services provided without charge:

During the year the Tribunal received without charge from other departments, accommodation, and the employer's contribution to the health and dental insurance plans. These services without charge have been recognized in the Canadian Human Rights Tribunal Statement of Operations as follows:

	2006	2005
Accommodation	1,005,332	986,000
Employer's contribution to the health and dental insurance plans	160,014	154,000
Total	1,165,346	1,140,000

The Government has structured some of its administrative activities for efficiency and cost-effectiveness purposes so that one department performs these on behalf of all without charge. The costs of these services, which include payroll and cheque issuance services provided by the Department of Public Works and Government Services Canada are not included as an expense in the Canadian Human Rights Tribunal's Statement of Operations.

Response to Parliamentary Committees and Audits and Evaluations for Fiscal Year 2005–2006

Response to Parliamentary Committees

No recommendations were received.

Response to the Auditor General including to the Commissioner of the Environment and Sustainable Development (CESD)

No recommendations were received.

External Audits or Evaluations

No external audits or evaluations were conducted.

Internal Audits or Evaluations

No internal audits or evaluations were conducted.

Travel Policies

Comparison to the TBS Special Travel Authorities

The Canadian Human Rights Tribunal follows the TBS Special Travel Authorities.

Comparison to the TBS Travel Directive, Rates and Allowances

The Canadian Human Rights Tribunal follows the TBS Travel Directive, Rates and Allowances.

SECTION IV —
OTHER ITEMS OF INTEREST

Contact Information

Gregory M. Smith, Registrar
Canadian Human Rights Tribunal
160 Elgin Street
11th floor
Ottawa, Ontario
K1A 1J4

Tel: (613) 995-1707

Fax: (613) 995-3484

E-mail: registrar@chrt-tcdp.gc.ca

Web: <http://www.chrt-tcdp.gc.ca/>

Legislation and Associated Regulations Administered

The appropriate Minister is responsible to Parliament for the following Acts:

Canadian Human Rights Act (R.S. 1985, CH-6, amended)

Employment Equity Act (S.C. 1995, C.44, given assent on December 15, 1995)

Statutory Annual Reports and Other Departmental Reports

The following documents can be found on the Tribunal's Web site:

Annual Report (1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005)

Report on Plans and Priorities (2005–2006 Estimates)

Rules of Procedure

Personne-ressource

Gregory M. Smith, registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
160, rue Elgin
1^{er} étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Téléphone : 613-995-1707

Télécopieur : 613-995-3484

Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Site Internet : <http://www.chrt-tcdp.gc.ca>

Lois et règlements connexes administrés

Le ministre compétent est responsable devant le Parlement des lois suivantes :

Loi canadienne sur les droits de la personne (L.R.C. 1985, ch. H6, et modifications)
Loi sur l'équité en matière d'emploi (L.C. 1995, ch. 44, sanctionnée le 15 décembre 1995)

Rapports annuels et autres rapports du Tribunal

Les documents suivants se trouvent sur le site Internet du Tribunal :

Rapport annuel (1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 et 2005)
Rapport sur les plans et les priorités (Budget 2005-2006)
Règles de procédure

SECTION IV – AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

Politiques sur les voyages

Comparaison avec les *Autorisations spéciales de voyager* établies par le SCT
Le Tribunal canadien des droits de la personne respecte les Autorisations spéciales de voyager établies par le SCT.

Comparaison avec la *Directive sur les voyages*, les taux et les indemnités établie par le SCT

Le Tribunal canadien des droits de la personne applique la Directive sur les voyages, les taux et les indemnités établie par le SCT.

Réponse aux comités parlementaires, aux vérifications et aux évaluations pour l'exercice 2005-2006

Réponse aux comités parlementaires

Aucune recommandation n'a été faite.

Réponse au vérificateur général, notamment à la Commissaire à l'environnement et au développement durable (CEDD)

Aucune recommandation n'a été faite.

Vérifications ou évaluations externes

Aucune vérification ou évaluation externe n'a été effectuée.

Vérification ou évaluations internes

Aucune vérification ou évaluation interne n'a été effectuée.

Le gouvernement a structuré certaines de ses activités administratives de manière à optimiser l'efficacité et à offrir une gestion des coûts efficace. Résultat : un seul ministère peut mener certaines activités au nom de tous. Le coût de ces services, qui comprennent les services de paye et d'émission des chèques offerts par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, ne sont pas inclus à titre de charge dans l'état des résultats du Tribunal canadien des droits de la personne.

2006	2005	Installations	1 005 332	986 000	
2006	2005	Cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires	160 014	154 000	
2006	2005	Total	1 165 346	1 140 000	

a) Services fournis gratuitement : Au cours de l'exercice, le Tribunal canadien des droits de la personne reçoit gratuitement de divers ministères des services comme des installations, et des cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires. Ces services gratuits ont été constatés comme suit dans l'état des résultats du Tribunal :

En vertu du principe de propriété commune, le Tribunal canadien des droits de la personne est apparenté à tous les ministères, organismes et sociétés d'Etat du gouvernement du Canada. Le Tribunal conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales régulières. De plus, au cours de l'exercice, le Tribunal reçoit gratuitement des services d'autres ministères, comme il est indiqué ci après à la partie a).

7. Opérations entre apparentés

Biens et services		2007	2008 et par la suite	Total
		974 109	245 934	1 220 043

La nature des activités du Tribunal canadien des droits de la personne peut entraîner des contrats et des obligations pluriannuels qui obligeront le ministère à faire des paiements plus tard quand il recevra les biens et les services. Les obligations contractuelles les plus importantes prévisibles sont en résumé les suivantes :

6. Obligations contractuelles

Obligation au titre des prestations constituées, au début de l'exercice		2006	2005
Charge pour l'exercice		111 327	31 692
Prestations versées pendant l'exercice		(33 442)	(56 240)
Obligation au titre des prestations constituées, à la fin de l'exercice		431 825	353 940

b) **Indemnités de départ** : Le Tribunal canadien des droits de la personne verse des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Ces indemnités ne sont pas capitalisées d'avance. Les prestations seront prélevées sur les crédits futurs. Voici quelles étaient les indemnités de départ au 31 mars :

La responsabilité du ministère relative au Régime se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

4. Immobilisations corporelles

Catégorie d'immobilisations	Solde d'ouverture				Solde d'ouverture				2006	2005	Valeur comptable nette
	Acquisitions				Amortissement						
	Aliénations et radiations				Aliénations et radiations						
	Solde de clôture				Solde de clôture						
Machinerie et matériel	6 475	6 321	0	12 796	(2 679)	(1 249)	0	(3 928)	8 868	3 796	
Matériel IT	111 120	36 227	0	147 347	(58 151)	(34 643)	0	(92 794)	54 553	52 969	
Meubles et accessoires	21 863	0	0	21 863	(7 761)	(2 521)	0	(10 282)	11 581	14 102	
Liquides	155 205	14 557	0	169 762	(122 129)	0	0	(122 129)	47 633	33 076	
Travaux en cours	0	19 427	0	19 427	0	0	0	0	19 427	0	
Total	294 663	76 532	0	371 195	(190 720)	(38 413)	0	(229 133)	142 062	103 943	

La charge d'amortissement pour l'exercice terminé le 31 mars 2006 s'élève à 38 413 \$ (2005 – 73 466 \$)

5. Avantages sociaux

a) Prestations de retraite : Les employés du Tribunal canadien des droits de la personne participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2 % par année de service valide multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées à l'inflation.

Tant les employés que le ministère versent des cotisations couvrant le coût du régime. En 2005-2006 les charges s'élèvent à 267 979 \$ (251 467 \$ en 2004-2005), soit environ 2,6 fois les cotisations des employés.

b) Crédits fournis et utilisés

Crédits fournis		
	2006	2005
Crédit 15 – Crédits de fonctionnement	4 324 000	4 714 915
Montants prévus par la loi	374 105	343 116
Déduire :		
Crédits annulés : fonctionnement	(894 083)	(862 285)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	3 804 022	4 195 746

c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits de l'exercice en cours utilisés

	2006	2005
Encaisse nette fournie par le gouvernement	3 887 058	4 213 089
Revenu non disponible pour dépenser	125	16
Remboursement des charges de l'exercice précédent	6 305	3 700
Variation de la situation nette du Trésor		
Variation des débiteurs et des avances	114 346	(122 059)
Variation des créditeurs et des charges à payer	(203 917)	101 805
Autres ajustements	105	(805)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	3 804 022	4 195 746

a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires de l'exercice en cours

2006	2005	Coût de fonctionnement net		Réajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits	
Dédire :		Services gratuits	(1 165 346)	(1 140 000)	
		Amortissement des immobilisations corporelles	(38 413)	(73 466)	
		Indemnités de vacances et congés compensatoires	(16 579)	32 150	
		Indemnités de départ	(77 885)	24 548	
		Charges payées d'avance	(14 000)	(14 000)	
		Services juridiques	0	(854)	
		Autres revenus	230	66	
		Remboursement des charges de l'exercice précédent	6 305	3 700	
Ajouter :		Réajustements pour les postes sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les crédits			
		Acquisition d'immobilisations corporelles	76 532	55 483	
		Charges payées d'avance	14 000	14 000	
Credits de l'exercice en cours utilisés		3 804 022			
		4 195 746			

Le Tribunal canadien des droits de la personne reçoit la plus grande partie de son financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés durant les exercices précédents, en cours ou futurs. Par conséquent, les résultats de fonctionnements nets du Tribunal diffèrent s'ils sont présentés selon le financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants :

3. Crédits parlementaires

i) Incertitude relative à la mesure – La préparation de ces états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus au Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que des réajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice en cours au moment où ils sont connus.

n) Immobilisations corporelles – Toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 5 000 \$ sont comptabilisées à leur coût d'achat. Les immobilisations corporelles sont amorties selon la méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit :	Catégories d'immobilisations		Période d'amortissement	
	Machines et matériel		5 à 10 ans	
	Meubles et accessoires fixes		10 ans	
	Matériel et logiciels informatiques		3 ans	

c) La variation de la situation nette du Trésor correspond à la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice, à l'exclusion du montant des revenus non disponibles comptabilisés par le ministre. Elle découle d'écarts temporaires entre le moment où une opération touche un crédit et le moment où elle est traitée par le Trésor.

d) Revenus – Les revenus sont constatés dans la période au cours de laquelle est survenu l'événement ou la transaction qui a entraîné un revenu.

e) Charges – Les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice :

- Les indemnités de vacances et de congés compensatoires sont passées en charge au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.
- Les services fournis gratuitement par d'autres ministères pour les locaux, les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires et les services juridiques sont comptabilisés à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.

f) Avantages sociaux futurs

i. Prestations de retraite : Les employés admissibles participent au Régime de retraite de la fonction publique, un régime multitemployeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations du Tribunal canadien des droits de la personne au régime passées en charge dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale du ministre découlant du régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, le Tribunal n'est pas tenu de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du Régime.

ii. Indemnités de départ : Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leur conventions collectives ou en vertu de leurs conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les indemnités de départ pour l'ensemble du gouvernement.

g) Les comptes débiteurs et les prêts sont comptabilisés en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Des provisions sont établies pour les débiteurs dont le recouvrement est incertain.

Tribunal canadien des droits de la personne Notes annexées aux états financiers (non vérifiées)

1. Mandat et objectifs

Le Tribunal canadien des droits de la personne (le Tribunal) est un organisme quasi judiciaire créé par le Parlement qui instruit les plaintes de discrimination et qui décide si certains actes contrevennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le Tribunal ne peut instruire que les plaintes qui lui sont renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne. Cette dernière a habituellement effectué un examen complet de la plainte. La Commission règle la plupart des plaintes sans l'intervention du Tribunal. En règle générale, les affaires renvoyées au Tribunal soulèvent des questions juridiques complexes, des questions nouvelles en matière de droits de la personne, des questions portant sur des domaines non encore traités en matière de discrimination ou sont des plaintes comportant de nombreux éléments de preuve qui doivent être entendus sous serment.

Le Tribunal instruit également les demandes présentées aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LBE).

2. Résumé des conventions comptables importantes

Ces états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus au Canada pour le secteur public.

Les conventions comptables importantes sont les suivantes :

a) Crédits parlementaires – Le Tribunal canadien des droits de la personne est

financé par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis au Tribunal ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers en conformité avec les principes comptables généralement reconnus étant donné que les crédits sont fondés, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes comptabilisés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.

b) Encaisse nette fournie par le gouvernement – Le Tribunal canadien des

droits de la personne fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par le Tribunal est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par le Tribunal sont prélevés sur le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement est la différence entre toutes les rentrées de fonds et toutes les sorties de fonds, y compris les opérations entre les ministères du gouvernement fédéral.

Activités de fonctionnement		2006	2005
Coût de fonctionnement net		5 019 178	5 294 119
Eléments n'affectant pas l'encaisse			
Amortissement des immobilisations		(38 413)	(73 466)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères du gouvernement		(1 165 346)	(1 140 000)
Variations de l'état de la situation financière :			
Augmentation (diminution) des débiteurs et avances		(114 346)	122 059
Augmentation (diminution) du passif		109 453	(45 106)
Encaisse utilisée pour les activités de fonctionnement		3 810 526	4 157 606
Activités d'investissement en immobilisations			
Acquisitions d'immobilisations corporelles		76 532	55 483
Activités de financement			
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada		(3 887 058)	(4 213 089)

Les notes complémentaires et les annexes font partie intégrante des états financiers.

Avoir du Canada au début de l'exercice		Avoir du Canada à la fin de l'exercice	
2006	(656 263)	2005	(715 233)
Coût de fonctionnement net			
	(5 019 178)	(5 294 119)	
Crédits de l'exercice utilisés (note 3)			
	3 804 022	4 195 746	
Revenus non disponibles pour dépenser			
	(125)	(16)	
Remboursement des dépenses de l'exercice antérieur			
	(6 305)	(3 700)	
Variation de la situation nette du Trésor (note 3)			
	89 466	21 059	
Services fournis à titre gracieux par d'autres ministères et organismes (note 7)			
	1 165 346	1 140 000	
(623 037)		(656 263)	

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Tribunal canadien des droits de la personne
État de la situation financière (non vérifié)
Exercice terminé le 31 mars

ACTIFS		2006	2005
Actifs financiers			
Débiteurs des autres ministères et organismes gouvernementaux		19 342	127 877
Débiteurs extérieurs		964	6 775
Avances aux employés		500	500
Total des actifs financiers		20 806	135 152
Actifs non financiers			
Charges payées d'avance		14 000	14 000
Immobilisations corporelles (note 4)		142 062	103 943
Total des actifs non financiers		156 062	117 943
TOTAL		176 868	253 095
PASSIF			
Créditeurs - autres ministères et organismes gouvernementaux		61 725	178 752
Autres créditeurs et charges à payer		210 722	297 612
Indemnités de vacances et congés compensatoires		95 633	79 054
Indemnités de départ (note 5b)		431 825	353 940
TOTAL		799 905	909 358
Avoir du Canada		(623 037)	(656 263)
TOTAL		176 868	253 095

Obligations contractuelles (note 6)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Audiences en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne		2006	2005
Dépenses			
Charges de fonctionnement			
Salaires et avantages sociaux	2 616 790	2 365 925	
Location	1 120 483	1 177 784	
Services professionnels	829 918	1 082 808	
Déplacements et télécommunications	268 546	362 852	
Matériel et fournitures	85 731	84 660	
Amortissement	38 413	73 466	
Réparation et entretien	36 576	131 083	
Communications	15 250	5 247	
Divers	7 701	10 360	
Total des charges	5 019 408	5 294 185	
Revenus			
Autres revenus	230	66	
Total des revenus	230	66	
Coût de fonctionnement net	5 019 178	5 294 119	

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Tribunal canadien des droits de la personne Déclaration de responsabilité de la direction

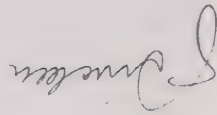
La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers pour l'exercice terminé le 31 mars 2006 et de toute l'information figurant dans ces états incombe à la direction du ministère. Ces états financiers ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus au Canada pour le secteur public.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information présentée dans ces états financiers. Certains renseignements présentés dans les états financiers sont fondés sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent dûment compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières du ministère. L'information financière soumise pour la préparation des Comptes publics du Canada et incluse dans le Rapport ministériel sur le rendement du ministère concorde avec les états financiers ci-joints.

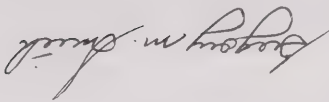
La direction possède un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, qu'elles sont exécutées en conformité avec les règlements, qu'elles respectent les autorisations du Parlement et qu'elles sont comptabilisées de manière à rendre compte de l'utilisation des fonds du gouvernement.

La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection minutieuse, la formation et le perfectionnement d'employés qualifiés, par sa structure organisationnelle assurant une séparation appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans tout l'organisme.

Les états financiers du Tribunal n'ont pas fait l'objet d'une vérification..



J. Grant Sinclair
Chairperson
Ottawa, Canada



Gregory M. Smith
Registrar
June 16, 2006

Les états financiers sont préparés en conformité avec les principes de comptabilité d'exercice. Les renseignements supplémentaires non vérifiés présentés dans les tableaux financiers du Rapport ministériel sur le rendement (RMR) sont préparés selon la méthode de comptabilité de caisse modifiée afin d'être conforme à un rapport fait selon la comptabilité des crédits. La note 3 des états financiers présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.

États financiers

(millions de \$)	
2005-2006	1,0
Localux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétaire du Conseil du Trésor du Canada (excluant les fonds renouvelables). Contribution de l'employeur aux plans d'avantages garantis et aux dépenses connexes payés par le SCT.	0,2
Régime d'indemnisation des travailleurs fourni par Développement social Canada	0
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	0
Total 2005-2006 Services reçus à titre gracieux	1,2

Tableau 7 : Services reçus à titre gracieux

2005-2006		Poste voté ou Libellé tronqué du poste voté ou du poste prévu par la loi	Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
15	Dépenses de programme	0,4	4,3	4,3	4,3	3,4
(S)	Contributions aux avantages sociaux des employés	0,4	4,7	4,7	4,7	3,8
Total						

Tableau 6. Postes votés et postes prévus par la loi (millions de \$)

2005-2006		Audiences publiques en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne	Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Activités de programme - (AP)	Fonctionnement		4,7	4,7	4,7	3,8
	Immobilisations					
	Subventions et contributions		4,7	4,7	4,7	3,8
	Total : Dépenses budgétaires brutes		4,7	4,7	4,7	3,8
	Moins : Revenu disponible					
	Total : Dépenses budgétaires nettes		4,7	4,7	4,7	3,8
	Prêts, investissements et avances		4,7	4,7	4,7	3,8
	Total					
Budgetaire						
	Plus : non- budgétaires					

Tableau 5. Ressources par activité de programme (millions de \$)

Tableau 4. Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles
(équivalents temps plein compris)

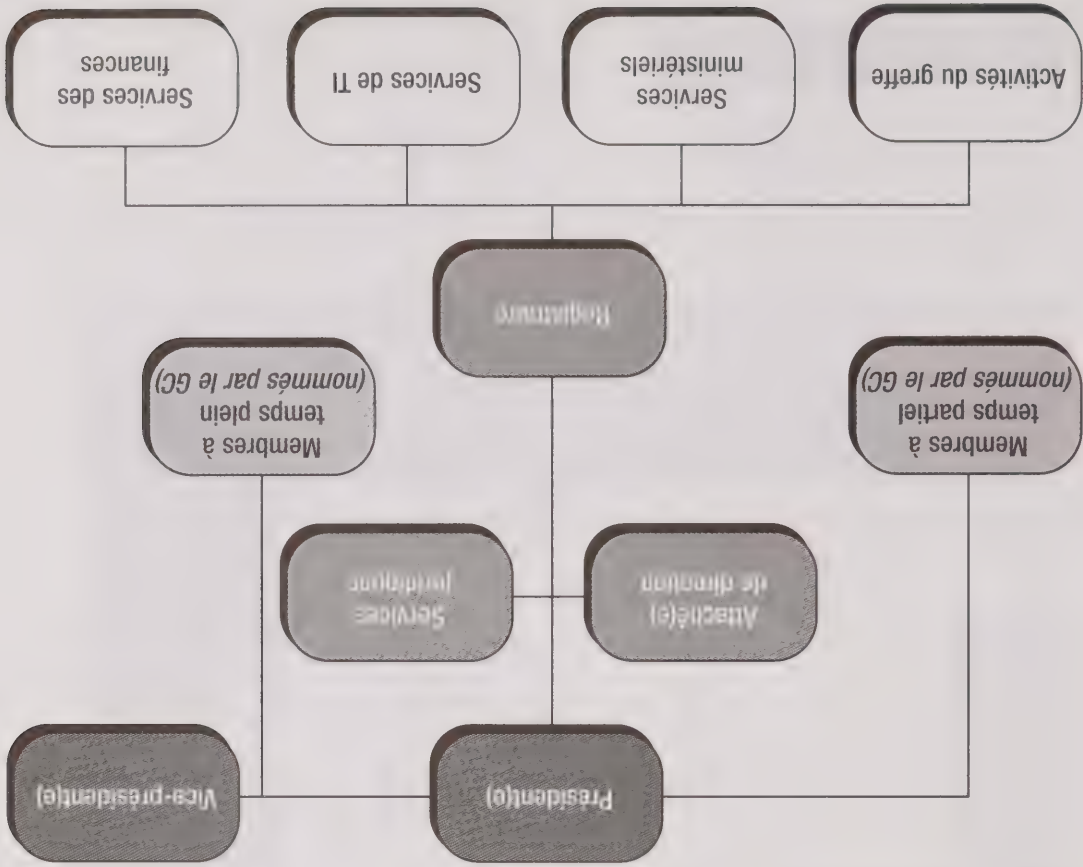
2005-2006						
(millions de \$)	Audiences publiques en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne	Total	Moins : Revenus non disponibles	Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	Total des dépenses du Tribunal	Equivalents temps plein
2003-2004 Réelles	4,3	4,3		0,7	5,0	26
2004-2005 Réelles	4,2	4,2		1,1	5,3	26
Budget principal	4,7	4,7		1,2	5,9	
Dépenses prévues	4,7	4,7		1,2	5,9	
Autorisations totales	4,7	4,7		1,2	5,9	
Total dépenses réelles	3,8	3,8		1,2	5,0	26

La priorité principale des Services de technologie de l'information est de veiller à ce que le Tribunal dispose de la technologie nécessaire pour fonctionner de façon efficace et efficiente. Cette équipe offre au personnel du greffe et aux membres des conseils et de la formation sur l'utilisation des systèmes centralisés et de la technologie disponible à l'intérieur et à l'externe. Elle fournit aussi des services d'approvisionnement et de soutien pour tout le matériel informatique, les logiciels et les autres services de technologie de l'information.

Les Services de technologie de l'information participent également à la mise en œuvre de projets gouvernementaux, tels que Gouvernement en direct, et représentent le Tribunal au sein du Comité consultatif sur le projet de dépôt électronique. Ce comité comprend des organismes gouvernementaux participant à des activités relatives aux tribunaux ou au droit administratif.

Les services de ressources humaines sont fournis par l'entremise d'une entente de service avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Figure 3. Organigramme du Tribunal



Renseignements organisationnels

Structure organisationnelle du Tribunal

Membres

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un petit organisme permanent formé d'un président et d'un vice-président à temps plein et d'un nombre maximal de 13 membres à temps plein ou partiel (voir la Figure 2). La Loi prévoit que le président et le vice-président doivent être membres du barreau depuis plus de 10 ans. Pour être nommés par le gouverneur en conseil, tous les membres du Tribunal doivent posséder des compétences et avoir un intérêt particulier par rapport aux questions en matière des droits de la personne. Les membres doivent aussi participer à des rencontres régulières de formation et à des séances d'information sur des sujets tels que les techniques de rédaction des décisions, la preuve et la procédure ainsi que l'analyse en profondeur des questions que soulèvent les droits de la personne. Au cours de leur mandat de trois ou de cinq ans, tous les membres du Tribunal ont la possibilité de suivre des cours de perfectionnement professionnel. Actuellement, le niveau d'expertise et de compétence des membres est sans précédent le plus élevé depuis la création du Tribunal en 1978.

Activités du greffe

Le greffe assume la responsabilité administrative du Tribunal. Il planifie et organise les audiences, assure la liaison entre les parties et les membres du Tribunal et fournit le soutien administratif. Il gère également les ressources opérationnelles allouées au Tribunal par le Parlement.

Services ministériels, Services des finances, Services juridiques et Services de technologie de l'information

Les activités du Tribunal et du greffe sont appuyées par les Services ministériels, les Services des finances, les Services juridiques et les Services de technologie de l'information. Les Services ministériels appuient le Tribunal en ce qui concerne la gestion des installations, les communications, la gestion du matériel, les achats de produits et de services, la gestion de l'information, la sécurité, la réception et les services de messagerie. Ils aident aussi le bureau du registraire dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre d'initiatives à l'échelle du gouvernement, telles l'Initiative d'amélioration des services et l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur.

Les Services des finances fournissent au Tribunal des services de comptabilité ainsi que des renseignements et des conseils financiers. Les Services juridiques fournissent au Tribunal des renseignements, des conseils et des représentations juridiques.

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

En 1999, le gouvernement du Canada a annoncé son intention de procéder à un examen de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* « afin d'assurer la clarté du mode de mise en œuvre de l'équité salariale sur le marché moderne du travail ».

En 2004, le Groupe de travail autonome sur l'équité salariale a publié son rapport final intitulé *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental* (accessible à <http://www.justice.gc.ca/tr/payeqsal/index.html>). Le Tribunal attend la réponse du gouvernement à ce rapport.

Les audiences relatives à l'une des deux autres affaires d'équité salariale se sont poursuivies en 2005. L'autre affaire est en délibéré :

- *Association canadienne des employés de téléphone (ACET) et autres c. Bell Canada* – La situation a changé dans cette affaire en octobre 2002 quand l'ACET a réglé, puis retiré sa plainte contre Bell Canada. Les plaintes du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et de Femmes-Action ont été maintenues. Le 26 juin 2003, la Cour suprême a rejeté l'appel interjeté par Bell Canada au sujet de l'indépendance et de l'impartialité du Tribunal. Les audiences ont donc continué. En 2005, les audiences se sont poursuivies pendant 55 jours, soit un total de 292 jours depuis le début des audiences en 1998.

- *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Société canadienne des postes* – Cette affaire, qui s'est étirée sur dix ans et qui a nécessité un total de 414 jours d'audience, est la plus longue que le Tribunal ait entendue. Les plaidoiries finales ont été entendues au printemps et au début de l'été 2003. Puis, les d'observations écrites finales ont été complétées au début de 2004. La décision définitive a été rendue en juillet 2005.

En 2005, quatre nouvelles plaintes en matière d'équité salariale ont été renvoyées au Tribunal en vertu de l'article 11 de la Loi et quatre autres en 2005. Trois plaintes ont été réglées selon une entente entre les parties. Des conférences initiales de gestion de cas ont eu lieu dans les cinq autres affaires pour permettre aux parties d'établir le calendrier de divulgation et de fixer les dates des prochaines conférences sous la direction d'un membre du Tribunal. Il n'y a aucune précision quant à la durée prévue des audiences sur le fond dans ces affaires.

Affaires d'équité en matière d'emploi

Aucune demande n'a été soumise en 2005. À ce jour, aucune affaire n'est en cours, et aucune audience n'a été tenue puisque les parties en sont arrivées à une entente avant l'audience. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devait faire l'objet d'un examen parlementaire en 2005.

inférieurs pour lesquels ils sont surqualifiés. Lorsqu'un citoyen canadien de souche se voit refuser un emploi pour lequel il est surqualifié, il a, en règle générale, la possibilité de se trouver un travail qui convient davantage à ses qualifications. Toutefois, un immigrant a rarement l'occasion de le faire puisqu'il a déjà été exclu d'un emploi convenable. Le Tribunal a conclu que la plainte était justifiée. Il a toutefois également conclu que même si la candidature du plaignant n'avait pas été rejetée en raison du fait qu'il était surqualifié, il n'aurait pas été embauché puisque d'autres candidats possédaient une formation et une expérience plus pertinentes. Le Tribunal a accordé une réparation pour préjudice moral et a ordonné à l'intimé de cesser de rejeter automatiquement les candidats des minorités visibles en invoquant le fait qu'ils sont surqualifiés.

Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal

La majorité des décisions en matière de discrimination qui ont été rendues par le Tribunal pendant l'exercice 2005-2006 n'ont pas fait l'objet d'un contrôle judiciaire. Tel que mentionné à la Section 1 ci-dessus, il est permis de conclure que les cours de révision acceptent mieux l'interprétation que fait le Tribunal de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* depuis l'adoption des modifications en 1998.

Tableau 3. Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal

Affaires renvoyées	2002	2003	2004	2005	Total
Décisions rendues	12	12	14	11	49
Décisions confirmées	2	1	4	0	7
Décisions infirmées	2	2	0	0	4
Contrôle judiciaire : décisions retirées ou rejetées pour cause de retard	1	1	0	0	2
Contrôle judiciaire en instance	0	0	3	2	5
TOTAL des contestations	5	4	7	2*	18

*L'une des contestations comprend deux demandes de contrôle judiciaire distinctes relativement à une seule décision du Tribunal. Cependant, seulement deux décisions sont contestées.

Quant à l'allégation de harcèlement, le Tribunal n'a trouvé qu'un seul commentaire susceptible d'être perçu comme offensant, et ce commentaire n'avait pas été répété de manière persistante ni suffisamment souvent pour établir l'existence de harcèlement. La plainte a été rejetée.

Sosnowski c. Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2005 TCDP 47

La plaignante travaillait pour l'intimé comme gestionnaire de projet à l'aéroport international Pearson. Lorsque l'aéroport a été privatisé, elle a été déclarée excédentaire au cours du réaménagement des effectifs. Elle a allégué que le processus utilisé pour décider qui, parmi les gestionnaires de projet à l'aéroport, conserverait son poste était de la discrimination fondée sur le sexe et l'âge. La réduction des effectifs a été effectuée selon l'ordre inverse du mérite, c'est-à-dire que les employés ont été évalués à partir de leur capacité à satisfaire aux besoins de l'organisation. Le Tribunal a conclu que l'employeur était justifié de placer le nom de la plaignante au haut de la liste des employés excédentaires compte tenu de la demande très forte d'ingénieurs civils, ainsi que de l'absence de formation et d'expérience de la plaignante dans ce domaine et les notes peu élevées qu'elle avait obtenues dans l'examen sur les connaissances en matière de génie civil. Cet examen avait eu lieu dans le cadre de l'établissement de l'ordre inverse du mérite. En outre, même si la plaignante était diplômée en génie mécanique, ses connaissances n'étaient pas facilement transférables et l'intimé jouerait un rôle beaucoup moins important en ce qui a trait au génie mécanique à la suite de la privatisation de l'aéroport. Le Tribunal a conclu qu'il n'y avait aucune preuve convaincante pouvant établir que l'âge ou le sexe de la plaignante avait influé sur la décision de l'intimé de la licencier. La plaignante ne s'entendait pas avec son superviseur qui avait préparé son évaluation du rendement et qui avait noté l'ordre inverse du mérite. Cela ne constituait toutefois pas une preuve de discrimination. De plus, la plaignante avait accepté les évaluations du rendement au moment où elles lui avaient été soumises. Les divers refus, par l'intimé, de ne pas confier des projets en génie civil à la plaignante étaient justifiés à cause de la disponibilité d'ingénieurs civils qui possédaient la formation requise. L'intimé n'avait d'autre choix que de réduire les effectifs. La plainte a été rejetée.

Sangha c. Office des terres et des eaux de la Vallée du Mackenzie 2006 TCDP 9

Le plaignant, un immigrant d'une minorité visible, a allégué que l'intimé avait fait preuve de discrimination à son endroit du fait de la race et de l'origine nationale ou ethnique en refusant de l'embaucher au poste d'agent de la réglementation. La preuve établissait que le plaignant possédait les qualités de base requises, mais qu'il était, en fait, surqualifié et que c'est la raison pour laquelle il n'avait pas été embauché. Le Tribunal a conclu que lorsqu'un employeur décide de ne pas embaucher de candidats surqualifiés, sa décision a des répercussions sur les candidats immigrants provenant de minorités visibles. Ces candidats qui sont, pour la plupart, très instruits, sont souvent exclus des emplois pour lesquels ils sont tout à fait qualifiés et ils sont donc plus nombreux à chercher un emploi aux échelons

Morin c. P. G. (Canada) 2005 TCDP 41

pouvait s'appliquer à la plainte, même si elle avait été déposée en 1983. Le Tribunal a ensuite confirmé la validité de certaines dispositions de l'ordonnance que l'intimée avait contestées. Le Tribunal a mentionné la présomption de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, présomption voulant que lorsque les femmes et les hommes reçoivent un salaire différent pour exécuter des fonctions équivalentes, cet écart est fondé sur le sexe, à moins qu'il puisse être attribué à un facteur que la Commission a reconnu comme motif raisonnable dans l'ordonnance. Le Tribunal a dit que le groupe plaignant à prédominance féminine et le groupe de comparaison à prédominance masculine avaient été définis et désignés adéquatement dans la plainte. Le Tribunal a ajouté qu'aux fins de l'article 11 de la Loi, les deux groupes d'employés travaillaient dans le même établissement. Le système d'évaluation des emplois choisi a été jugé raisonnablement fiable de même que le plan d'évaluation et les données sur les emplois. Le Tribunal a accepté une preuve indiquant qu'il y avait un écart de rémunération entre le groupe plaignant et le groupe de comparaison et il a adopté le mode de rajustement des salaires appelé la méthode « niveau-courbe ». Le Tribunal a conclu qu'il n'y avait aucune différence entre les groupes relativement à la rémunération indirecte. Il a aussi ordonné une diminution de 50 p. 100 au titre de pertes salariales pour tenir compte des problèmes de fiabilité et il a refusé de tenir le syndicat conjointement responsable de la discrimination.

Le plaignant a allégué qu'il avait fait l'objet de discrimination en raison de sa couleur durant sa formation pratique à titre de membre de la Gendarmerie royale du Canada, et que cette discrimination avait joué un rôle dans la cessation subséquente de son emploi. En outre, le plaignant a prétendu avoir été harcelé par la GRC à cause de sa couleur au cours de sa formation. Selon l'intimé, le plaignant avait été congédié parce qu'il n'avait pas démontré, pendant son stage, qu'il possédait les qualités requises pour être un policier, notamment pour exercer un bon jugement de façon régulière et prévisible dans les décisions qu'il prenait. Le Tribunal a dit qu'il n'était pas en mesure de mettre en doute l'évaluation que fait un employeur quant au rendement d'un employé, sauf s'il existe une preuve que la discrimination a joué un rôle. Le Tribunal n'a pas pu accepter que la race avait été un facteur dans les diverses interactions avec les personnes chargées de sa formation : l'argument du plaignant selon lequel le surnom qu'on lui avait donné avait des connotations raciales n'était pas convaincant et la comparaison entre le plaignant et un athlète de race noire n'était pas une preuve de racisme pas plus que ne l'était le commentaire concernant la manière dont les hommes de race noire se servent la main. Le fait que les formateurs du plaignant aient vérifié le temps qu'il prenait pour effectuer les tâches demandées ne révélait pas une attitude discriminatoire. En outre, les commentaires au sujet de la propreté d'un officier de race noire et au sujet de l'équité en matière d'emploi ne démontraient pas de manière concluante qu'il s'agissait de racisme. De plus, les tentatives du plaignant d'obtenir un emploi semblable dans un autre organisme suivant son congédiement de la GRC constituaient une preuve indépendante qui corroborait des lacunes observées par l'intimé (y compris le manque d'honnêteté) et sur lesquelles il s'était fondé.

Incidence des récentes décisions du Tribunal sur les citoyens canadiens

La mission du Tribunal est d'offrir aux citoyens canadiens un processus d'examen public juste et efficace en matière d'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le Tribunal a un programme unique, soit de tenir des audiences. Son objectif principal est de tenir des audiences aussi rapidement et aussi équitablement que possible et de rendre des décisions justes et impartiales qui résisteront à l'examen des parties qui comparaitissent devant lui et des cours qui procèdent au contrôle des décisions du Tribunal. Autrement dit, quel que soit le résultat d'une affaire en particulier, toutes les parties devraient avoir le sentiment d'avoir été traitées avec respect et équité.

Pendant l'exercice 2005–2006, le Tribunal a rendu 12 décisions motivées (11 décisions en 2005) dans des causes où il devait déterminer s'il y avait réellement eu discrimination. Les décisions du Tribunal mettent fin à des différends entre les plaignants et les intimés (sous réserve d'un contrôle judiciaire par la Cour fédérale du Canada), quant à savoir s'il y a eu infraction à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans un cas donné. L'incidence des décisions va au-delà des parties en cause et profite à l'ensemble de la société canadienne.

En termes simples, les décisions du Tribunal donnent une signification concrète et tangible à un ensemble abstrait de normes juridiques. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit les actes discriminatoires et offre des justifications quant à certaines conduites pouvant être discriminatoires. Cependant, elle ne propose ni exemple ni illustration. À vrai dire, elle ne définit même pas le terme « discrimination ». C'est donc principalement par les décisions du Tribunal que sont établis les droits et obligations des citoyens canadiens en vertu de cette loi. À cet égard, une décision rejetant une plainte est tout aussi importante qu'une décision qui en reconnaît le bien-fondé. On trouvera ci-après un résumé de quatre décisions rendues par le Tribunal en 2005-2006. Les décisions reflètent le type de plaintes soumises au Tribunal et permettent de mieux comprendre comment elles ont une influence sur les citoyens canadiens. On trouvera un résumé d'autres décisions rendues par le Tribunal en 2005-2006 dans le rapport annuel 2005 du Tribunal.

Alliance de la fonction publique du Canada c. Société canadienne des postes 2005 TCDP 39 – Contrôle judiciaire en instance.

La plaignante a allégué que l'intimée avait fait preuve de discrimination salariale en rémunérant plus généreusement les employés du groupe des opérations postales, lequel est à prédominance masculine, que les employés du groupe commis aux écritures et règlements, lequel est à prédominance féminine. Après avoir conclu qu'il était un organisme quasi judiciaire indépendant et impartial, capable de procéder à l'audition d'une cause d'une manière équitable, le Tribunal a décidé que l'ordonnance de 1986 sur la parité salariale

6. Étudier et élaborer les améliorations d'ordre technologique applicables à la gestion informatisée des instances et à la gestion de l'information.

Résultats atteints	Activités prévues
Un système informatisé de gestion des cas a été élaboré et mis en œuvre. La mise en œuvre d'un système de gestion des dossiers, des documents et de l'information a été étudiée. Elle est prévue pour 2006-2007. L'examen continu de la capacité en matière de dépôt électronique des documents se poursuit.	Élaborer un système informatisé de gestion des cas, se renseigner sur l'amélioration possible du dépôt électronique des documents et préparer la mise en œuvre d'un système gouvernemental de gestion des dossiers, des documents et de l'information.

En 2004-2005, le Tribunal a terminé sa recherche sur les systèmes informatisés de gestion des cas et a lancé un ambitieux projet visant l'instauration d'un système informatisé de gestion des cas abordable. Appelée la « Boîte à outils du Tribunal », le système retenu permet d'améliorer le stockage des données relatives aux plaintes, le suivi de la preuve, la prise de notes par les membres du Tribunal et la récupération des documents électroniques et des données statistiques. Il est compatible avec le principal système du gouvernement fédéral, soit le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information.

Après une période d'essai, la Boîte à outils a été mise en place au greffe en 2005-2006. Un plan permettant la récupération de tous les renseignements sur les affaires en cours devant le Tribunal a été élaboré et devrait être complété en 2006-2007. L'élaboration complète de la composante de la Boîte à outils qui s'applique aux membres sera également finalisée en 2006-2007. Une fois le projet complété, l'élaboration de la partie de la Boîte à outils qui porte sur la compilation des statistiques et des rapports débutera.

Au cours de 2005-2006, le Tribunal a examiné, avec d'autres organismes fédéraux, la disponibilité d'un système électronique pour assurer la gestion de ses dossiers administratifs. En collaboration avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, le Tribunal a établi un échéancier relatif à la mise en œuvre du SGDDI au Tribunal. Le SGDDI est un système de gestion des dossiers et des documents pour les entreprises permettant d'automatiser cette gestion. Il comprend la conservation, la récupération et la consultation des documents. Ce projet sera complété en 2006-2007 et permettra d'assurer l'intégrité des dossiers administratifs du Tribunal.

De plus en plus de cours de justice et d'organismes administratifs élaborent des systèmes de classification électronique des dossiers qui permettent d'épargner du temps et de faire des économies. Au fur et à mesure que les avocats connaissent mieux ces systèmes, ils exigent des services similaires des commissions et des tribunaux. Nous allons continuer d'examiner les innovations dans ce domaine, notamment en demandant des conseils aux organismes qui connaissent bien le dépôt électronique des documents. Cela permettra d'éviter les frais que pourrait occasionner l'adoption de technologies qui ne conviennent pas au Tribunal.

4. Examiner et réviser les outils d'information du public concernant le processus du Tribunal.

Le Tribunal a adopté une démarche moderne en matière de gestion des ressources humaines qui consiste à intégrer la planification des ressources humaines aux plans d'activités de l'organisation. Un plan en matière de ressources humaines a été préparé et sera intégré à la culture organisationnelle du Tribunal en 2006-2007.

Le Tribunal a également examiné ses politiques en matière de ressources humaines pour tenir compte des modifications aux lois et de la modernisation des notions de direction, de valeurs et d'éthique en matière de gestion des ressources humaines.

La consultation patronal-syndical et un système de gestion informelle des conflits sont en place, et les délégations de pouvoir applicables ont été examinées et révisées. Le Tribunal a également examiné ses politiques en matière de ressources humaines pour tenir compte des modifications aux lois et de la modernisation des notions de direction, de valeurs et d'éthique en matière de gestion des ressources humaines.

Activités prévues	Résultats atteints
Examiner les pochettes d'information actuelles.	Les citoyens canadiens ont accès au Tribunal et connaissent davantage le rôle et la procédure du Tribunal.

Au cours des dernières années, des pochettes d'information sur le rôle et la procédure du Tribunal ont été préparées et distribuées aux parties qui comparaissent devant le Tribunal. La nouvelle procédure active de gestion des cas a été ajoutée au livret d'information du Tribunal intitulé *Comment s'y retrouver? Guide de la procédure du Tribunal* qui a été réédité en 2006.

Le site Internet du Tribunal a également été mis à jour pour améliorer l'accès aux décisions et aux décisions sur requête rendues par le Tribunal. Le site sera amélioré de nouveau pendant l'exercice 2006-2007. De plus, un plan de modernisation de la procédure de communication des décisions et des décisions sur requête aux parties intéressées a été mis en oeuvre en 2006-2007.

5. Continuer à travailler, tel que nécessaire, avec le ministère de la Justice à l'élaboration de projets de modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en réponse au rapport La Forest.

Activités prévues	Résultats atteints
Elaborer des modèles opérationnels en fonction des changements qu'il est proposé d'apporter à la structure et au rôle du Tribunal, conformément aux modifications à la LCDP.	Le Tribunal attend l'intervention du ministère de la Justice dans ce dossier, mais il est prêt à aller de l'avant si on le lui demande.

La nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et les modifications apportées à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* sont entrées en vigueur en 2005. Ces diverses dispositions sont la pierre angulaire de la gestion moderne des ressources humaines dans la fonction publique. De concert avec d'autres projets, ces dispositions permettent à la fonction publique en général et au Tribunal en particulier d'offrir de meilleurs programmes et services à la population canadienne.

En 2005-2006, le Tribunal a complété la formation et a entrepris les activités d'information nécessaires pour que ses gestionnaires et employés connaissent leurs nouveaux rôles et leurs nouvelles responsabilités en matière de gestion des ressources humaines. Un comité de

Activités prévues	Aviser le personnel des changements apportés à leur rôle et à leurs responsabilités; examiner et réviser les délégations de pouvoir applicables; veiller au contrôle, à la préparation de rapports et aux mécanismes nécessaires en vue de la gestion moderne des ressources humaines et de la planification des ressources humaines et des activités.
Résultats atteints	Les gestionnaires et les employés connaissent leurs rôles et responsabilités en vertu du nouveau régime de gestion des ressources humaines entré en vigueur en 2005. Le Tribunal a préparé un plan de ressources humaines qui est intégré à son processus de planification des activités.

3. Préparer la modernisation de la gestion des ressources humaines.

En 2004-2005, le Tribunal a terminé l'élaboration de son Cadre de gestion et de responsabilisation axées sur les résultats (CGRR). Il est essentiel de mesurer le rendement des programmes et des projets pour atteindre les buts et objectifs fixés. Le CGRR, qui découle d'une démarche conçue par le Secréariat du Conseil du Trésor en 2001, fournit au Tribunal un plan qui lui permet de planifier, de mesurer, d'évaluer et de communiquer ses résultats pendant tout le cycle de vie de son programme. À l'avenir, les rapports sur le rendement du Tribunal respecteront le CGRR, un outil qui aide le Tribunal à continuer de répondre aux nouveaux besoins en vue d'atteindre les résultats visés par ses programmes.

Afin de veiller à l'adhésion aux principes de la fonction de contrôleur moderne, le Tribunal a enchâssé les pratiques à cet égard dans sa culture organisationnelle et il en assure la viabilité par une surveillance constante.

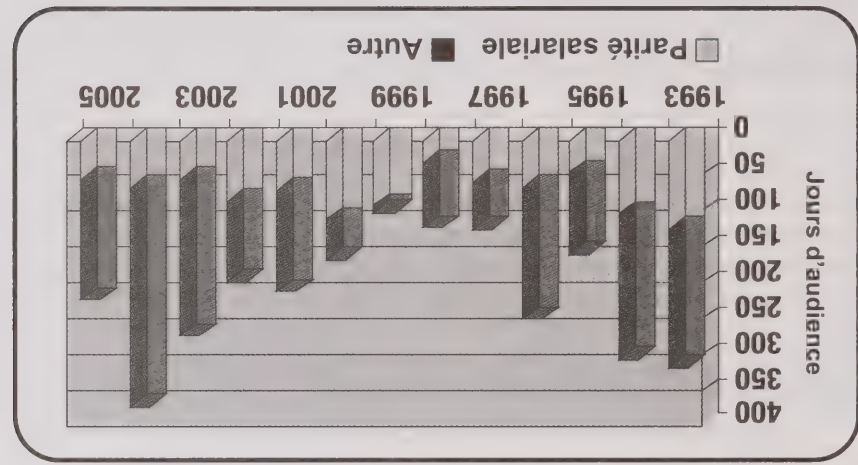
Activités prévues	Mettre en application le cadre de gestion et de responsabilisation axées sur les résultats (CGRR) et surveiller le plan de viabilité de la fonction de contrôleur moderne.
Résultats atteints	Le Tribunal a mis en application son CGRR, il a évalué et ajusté les mécanismes de mesures du rendement et il surveille les pratiques de la fonction de contrôleur moderne.

2. Consolider les projets liés à la fonction de contrôleur moderne.

Le Tribunal n'a pas été en mesure d'atteindre les objectifs fixés pendant la période en cause, mais nous croyons que le modèle de gestion des cas qui prévoit la participation active d'un membre pendant l'étape préalable de l'instance permet de répondre aux besoins des parties tout en diminuant les coûts. Par exemple, la gestion des cas tôt dans le processus semble permettre d'éviter des difficultés entre les parties qui pourraient autrement embourber le processus préalable ou l'audience. En 1994, le Tribunal a rendu 16 décisions sur le fond en matière de discrimination et 24 décisions sur requête (avec les motifs) concernant des questions de procédure, de preuve, de compétence ou de redressement. En 2005, le Tribunal n'a rendu que 11 décisions sur le fond et 37 décisions sur requête. La remarque qui est peut-être la plus importante à faire est que le rapport des décisions sur requête aux décisions sur le fond semble pencher davantage vers ces dernières que par le passé.

Il est très difficile de déterminer si cette dernière tendance est attribuable, en tout ou en partie, à la gestion des cas. Comme il a été mentionné plus tôt dans le rapport, les plaintes renvoyées au Tribunal sont de plus en plus complexes. Il faut souligner, toutefois, que le nombre de jours d'audience en 2005 a chuté par rapport à la progression constante des cinq années antérieures (voir Figure 2). Par contre, il y a eu autant de téléconférences de gestion des cas entre un membre du Tribunal et les parties en 2005 que de nombre de jours d'audience.

Figure 2. Nombre de jours d'audience par année



La gestion des cas en tant que processus formel est relativement nouvelle pour le Tribunal. On s'attend à ce que cette approche améliore le processus d'audience, entraînant par le fait même des économies tant pour les parties que pour le Tribunal. Au fur et à mesure que les parties connaissent davantage l'approche du Tribunal en matière de gestion active des cas, il faut s'attendre à ce que les causes soient entendues plus rapidement.

* À la date de préparation du présent rapport, bon nombre de plaintes renvoyées au Tribunal en 2005 étaient encore à l'étape préalable de gestion des cas ou en suspens en raison de retards imputables aux parties. Les chiffres relatifs aux plaintes renvoyées au Tribunal en 2005 ne sont donc pas définitifs.

Avant le premier jour d'audience										Temps nécessaire pour rendre une décision après la fin de l'audience										Durée moyenne du traitement d'une affaire									
1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005*	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005*	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005*
234	93	280	73	213	293	257	190	297	246	189	75	103	128	164	177	158	126	129	191	266	260	252	272	272	255	214	187	199	209

Tableau 2. Nombre moyen de jours pour traiter une affaire, de 1996 à 2005, à compter de la date de renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne

- En 2003-2004, 62 p. 100 des 16 décisions rendues par le Tribunal l'ont été dans les quatre mois prévus. En 2004-2005, le pourcentage a diminué à 54 p. 100 des 13 décisions rendues, mais 3 décisions seulement ont été rendues après six mois, et le délai global moyen avant que les décisions ne soient rendues n'a été que légèrement supérieur à l'objectif de quatre mois. À l'encontre des deux exercices antérieurs, seulement 27 p. 100 des 12 décisions rendues en 2005-2006 (à l'exclusion de la décision Postes Canada relative à l'article 11 mentionnée à la section « Le point sur l'équité salariale » du présent rapport dont l'audience a duré plusieurs années) ont été rendues avant l'expiration du délai de quatre mois. Deux autres décisions ont été rendues peu après ce délai.
- Comme l'illustre le Tableau 2, la durée moyenne des instances a été de 214 jours en 2002. Cette moyenne a diminué pour passer à 187 en 2003, mais en 2004 et en 2005, la moyenne a atteint 199 et 209 jours respectivement. L'apparente anomalie, à savoir la diminution de la moyenne de jours nécessaires pour clore un dossier, par rapport à la moyenne plus élevée de jours écoulés avant l'ouverture de l'audience, est due au grand nombre de règlements des plaintes au moyen de la médiation ou par un autre moyen entre les parties. Pour ce qui est des causes qui ont entraîné la tenue d'une audience et pour lesquelles une décision a été rendue, il a fallu, en moyenne, 384 jours en 2001 pour traiter définitivement une cause. Pour six de ces causes, il a fallu plus d'une année. En 2002, la moyenne a été réduite à 272 jours, et aucune cause n'a pris plus d'un an. En 2003, la moyenne a été de 405 jours, huit cas exigeant plus d'un an. Cette moyenne a certes été réduite légèrement à 396 jours en 2004, mais 11 des 18 affaires ont exigé plus d'un an. En 2005, toutefois, la moyenne de jours nécessaires afin de clore un dossier après audience et décision a grimpé pour atteindre 458 jours, la moitié des affaires prenant beaucoup plus qu'un an.

1. Réviser les objectifs de rendement actuels.

Activités prévues	Résultats atteints
Évaluer la pertinence des objectifs actuels; analyser les statistiques sur le volume des cas et les niveaux de service; contrôler le projet de gestion des cas du Tribunal et établir de nouvelles mesures, s'il y a lieu.	Confirmation de la pertinence des mesures, qui doivent néanmoins faire l'objet d'autres contrôles.

Le Tribunal a fixé trois objectifs de rendement principaux qui doivent faire en sorte que les audiences aient lieu en temps opportun et qu'elles soient efficaces pour les clients, à savoir :

- commencer l'audience dans les six mois suivant le renvoi de la plainte dans 80 p. 100 des cas;
- rendre une décision dans les quatre mois suivant la fin de l'audience dans 95 p. 100 des cas;
- terminer l'audience dans les 12 mois suivant le renvoi.

Ces objectifs ont été réévalués en 2004-2005 à l'occasion de l'élaboration d'un Cadre de responsabilisation et de gestion axé sur les résultats pour le Tribunal. Bien que la lourde charge de travail du Tribunal depuis 2003 constitue une grande difficulté quant à l'atteinte de ces objectifs, nous croyons qu'ils restent pertinents aux fins de l'évaluation du rendement du programme du Tribunal.

Dans son rapport de l'an dernier, le Tribunal a fait état de ses difficultés quant à l'atteinte des objectifs établis, difficultés imputées principalement à deux facteurs : les délais demandés par les parties et le nombre inégal de renvois de plaintes. Le nombre de causes reçues en 2005 a commencé à diminuer légèrement par rapport aux sommets atteints auparavant (voir le Tableau 1). La charge de travail continue à influencer sur la capacité du Tribunal de rendre des décisions conformément à l'échéancier prévu, mais les délais demandés par les parties demeurent le principal facteur ayant un effet sur l'atteinte des objectifs.

- Seulement 12 (42,9 p. 100) des 28 causes nécessitant une audience en 2003-2004 ont atteint l'étape de l'audience dans les six mois prévus. Les délais les plus longs coïncident avec le début de la mise en œuvre de la nouvelle procédure du Tribunal. La procédure avait été révisée en réponse à la charge de travail accrue et aux changements dans les niveaux de participation de la Commission aux instances. En 2004-2005, seulement quatre (26,7 p. 100) des 15 causes ont atteint l'étape de l'audience dans les six mois. En 2005-2006, le Tribunal a commencé à entendre trois (33 p. 100) des neuf causes nécessitant une audience dans les six mois du renvoi.

Activités clés

Pour parvenir à son résultat stratégique, le Tribunal doit réaliser les activités clés suivantes :

- gérer sa charge de travail;
- assurer une coordination efficace des causes.

Charge de travail

De 2003 à 2005, le Tribunal a fait face à une charge de travail inégale. Le volume de renvois de plaintes a commencé à diminuer en 2005, mais la moyenne combinée de plaintes reçues de 2003 à 2005 représente néanmoins une augmentation de 174 p. 100 par rapport à la moyenne annuelle de plaintes reçues au cours des sept années précédentes, qui était de 44,7 affaires par année (voir le Tableau 1). Le Tribunal doit composer non seulement avec l'augmentation du nombre de parties non représentées par un avocat, mais aussi avec le fait que, compte tenu de l'évolution rapide de la notion de droits de la personne au sein de la société canadienne moderne, les questions préliminaires et les questions de fond sur lesquelles il doit se prononcer sont de plus en plus complexes.

Une question se pose souvent : dans quelle mesure un processus juridictionnel doit-il être soumis à la gestion et à l'examen d'un organisme juridictionnel pour être efficace et rapide? Certes, la nature de chaque affaire entre en ligne de compte, mais l'augmentation remarquable de la charge de travail du Tribunal depuis quelques années signifie qu'il doit gérer activement les plaintes qui lui sont soumises de manière à éviter les retards et les coûts supplémentaires. Cette gestion active est particulièrement importante quand les parties comparaissent sans être représentées par un avocat et qu'elles connaissent mal le processus. Le temps consacré à la gestion des cas permettra très souvent au Tribunal de faire des économies à l'audience en évitant que les témoins, la preuve et les plaidoiries ne s'embourbent dans des débats qui n'ont rien à voir avec les principaux points sur lesquels le Tribunal doit se prononcer.

Coordination des instances

Le Tribunal est un organisme de très petite taille. Il est par conséquent primordial qu'il optimise ses ressources limitées afin de s'acquitter de sa charge de travail actuelle. Il doit non seulement coordonner les séances de médiation et les audiences qu'il tient, mais il doit également coordonner l'étape préparatoire, qui comporte parfois des audiences pour trancher des questions préliminaires, et tenir des conférences de gestion de cas lorsque les parties refusent la médiation ou lorsque la médiation échoue.

Par ailleurs, le greffe du Tribunal surveille de près le respect par les parties des délais qui leur sont imposés pour exécuter les obligations préalables à l'audience, notamment la divulgation des renseignements, l'identification des témoins, la présentation des faits et les observations concernant les questions préliminaires. Le Tribunal n'a qu'un bureau, situé dans la région de la capitale nationale, mais puisqu'il a compétence dans tout le Canada, il lui est donc très difficile de tenir des conférences et des audiences avec plusieurs parties situées un peu partout au pays. Pour relever ces défis, le Tribunal se renseigne sur tous les moyens possibles d'acquiescer et d'adopter de nouvelles technologies, notamment les documents en format électronique, les vidéoconférences et la messagerie électronique, dans le but d'améliorer son efficacité.

Résumé des résultats

Le Tribunal n'a qu'un seul programme : tenir des audiences et rendre des décisions à cet égard. Le Tribunal a rendu les décisions importantes suivantes en 2005-2006 (ces décisions sont expliquées en détail à la page 25).

Dans sa première décision rendue depuis plus de 7 ans relativement à l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la Loi), le Tribunal a été saisi d'allégations selon lesquelles les employées de sexe féminin de Postes Canada touchaient un salaire inférieur à celui des employés de sexe masculin qui exécutaient des fonctions équivalentes. Pour trancher l'affaire, les membres du Tribunal ont dû examiner de nombreuses questions de nature complexe, y compris celle de l'impartialité institutionnelle du Tribunal lui-même, l'application rétroactive de l'Ordonnance sur la parité salariale et les conséquences juridiques des questions soulevées quant à la fiabilité de la preuve. Même si la décision fera l'objet d'un contrôle judiciaire, elle a beaucoup contribué à la jurisprudence relative à l'article 11, jusque là peu abondante.

Dans une affaire qui a beaucoup attiré l'attention et les commentateurs des médias, le Tribunal a examiné des allégations de racisme en rapport avec la période de stage prévue dans le processus de recrutement de la Gendarmerie royale du Canada. Le Tribunal devait examiner en détail de nombreux incidents en tenant compte de divers points de vue et déterminer si ces incidents, soit individuellement, soit collectivement, démontraient l'existence de discrimination. Le défi était encore plus grand puisque, d'une part, il est peu probable qu'une organisation policière fasse ouvertement preuve de discrimination et que, d'autre part, il n'appartient pas au Tribunal de contester l'évaluation du rendement d'un employé effectuée par un employeur, sauf s'il existe une preuve démontrant qu'un motif de discrimination a joué un rôle.

Le Tribunal a également été saisi d'allégations de discrimination fondée sur le sexe et sur l'âge dans le contexte d'une réduction des effectifs au sein de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Diminuer les effectifs selon l'ordre inverse du mérite est très difficile pour toutes les parties en cause. Le Tribunal a dû examiner attentivement la preuve pour établir si la discrimination avait joué un rôle dans les décisions prises par le ministère. En outre, la tâche était encore plus complexe du fait de la très grande animosité entre la plaignante, déclarée excédentaire, et son superviseur. Enfin, dans une autre affaire, le Tribunal a entendu une preuve d'un spécialiste en sociologie concernant l'expérience sur le marché du travail vécue par des immigrants de minorités visibles au Canada. Le Tribunal a dû ensuite tirer des conclusions concernant cette preuve et les appliquer à une allégation selon laquelle le rejet, par un employeur, d'un candidat d'une minorité visible au motif qu'il était surqualifié constituait de la discrimination. La question des immigrants qui occupent des postes pour lesquels ils sont surqualifiés a fait l'objet de beaucoup de discussions et de débats publics au Canada.

Figure 1. Modèle logique

RÉSULTATS CLÉS	
1. Décisions opportunes et éclairées relatives aux litiges CDP en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne et en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi qui sont conformes à la preuve et à la loi.	2. Services administratifs et services du greffe efficaces qui répondent entièrement aux besoins des membres du Tribunal lors de l'examen des questions relatives aux droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi et qui répondent aux besoins des parties.

RÉSULTATS À LONG TERME
Les citoyens canadiens bénéficient d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société canadienne grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne.

RÉSULTATS IMMÉDIATS ET INTERMÉDIAIRES					
Service de qualité	Conformité	Sensibilisation	Équité	Crédibilité	Accessibilité

RÉSULTATS				
Orientation	Liaison	Correspondance	Choix des membres	Traitement des affaires
Direction	Plans de formation	et de viabilité	Conférences	Formation continue
des membres	Décisions	Médiation	Contrats	Traduction
Politique	et procédure	Conseils/Orientation	Rapports	d'information
Partage	Information	Communication	Systèmes	informatiques
Liaison	Gestion des documents	Tenue des dossiers	Plans de travail/budgets	Chèques/Factures
Contrôles financiers	Communications	Systèmes informatiques	Contrôles financiers	Communications

ACTIVITÉS				
Sensibilisation/Formation	Examen des causes	Gestion des obligations	decisions	Marchés et approvisionnement
et coordination des instances, avant et pendant l'audience	Gestion des installations	Services de traduction	Information, Outils et Communications	Réception
Recherche et analyse en TI	Elaboration des systèmes et soutien	Comptabilité et gestion des finances	Reception	Gestion des RH
Fonction de contrôleur moderne	Information/Consolidation	Allocation/obtention de fonds	Comptabilité et gestion des finances	

Indicateurs de rendement

Satisfaction de la clientèle
Services offerts à la population canadienne
Nombre d'affaires commencées, en cours, complétées, retirées et abandonnées, selon les échéanciers
Nombre d'affaires entendues, tranchées et réglées
Nombre de contrôles judiciaires (décisions infirmées et confirmées)

Activité de programme : Examen des directives données en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Ressources financières (en millions de dollars)

Dépenses prévues	0	Total des autorisations	0	Dépenses réelles	0
------------------	---	-------------------------	---	------------------	---

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévues	0	Réelles	0	Écart	0
---------	---	---------	---	-------	---

Description

Tenir des audiences relatives aux demandes présentées par des employeurs en vue d'examiner les directives émises par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) ou des audiences relatives aux demandes présentées par la CCDP pour faire confirmer la validité de ses directives aux employeurs.

Résultats

Une interprétation claire et juste de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, un processus judiciaire efficace, équitable et juste pour toutes les parties qui comparaissent devant le Tribunal, et des précédents jurisprudentiels pouvant servir à tous les employeurs, fournisseurs de services et citoyens canadiens.

Il ne s'est rien produit relativement à la présente activité de programme pendant la période visée par ce rapport sur le rendement.

Analyse du rendement par activité de programme

Le Tribunal compte deux activités de programme (décrites ci-dessous), ainsi que des activités de gestion et d'administration. Ces activités lui permettent d'atteindre des résultats stratégiques au bénéfice de la population canadienne (voir le modèle logique à la Figure 1).

Activité de programme : Audiences publiques en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne

Ressources financières (millions de dollars)

Dépenses prévues	4,7	
Total des autorisations	4,7	
Dépenses réelles		3,8

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévues	26	
Réelles	26	
Écart		26

Description

Instruire les plaintes de discrimination pour déterminer si certaines pratiques contreviennent à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Résultats

Une interprétation claire et équitable de la Loi canadienne sur les droits de la personne, un processus judiciaire efficace, juste et équitable pour tous ceux qui comparaissent devant le Tribunal et des précédents jurisprudentiels pouvant servir à tous les employeurs, fournisseurs de services et citoyens canadiens.

Cette activité de programme reflète toutes les priorités mentionnées à la Section 1.

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Bien que la procédure continue d'être ajustée, une telle augmentation de la charge de travail au cours des trois dernières années et les difficultés que posent les parties non représentées pèsent lourdement sur la capacité du Tribunal de traiter les plaintes dans les délais prescrits. Même si les retards ne sont pas considérables pour l'heure, le Tribunal n'en considère pas moins comme inacceptable toute réduction du service à la clientèle. Il continue donc de surveiller de près sa charge de travail et sa procédure afin d'apporter les ajustements nécessaires pour que la qualité des services offerts ne soit pas compromise.

Gestion du risque

L'adoption de modifications à la Loi par le Parlement, en 1998, a ouvert la voie à un Tribunal plus compétent, dont les décisions sur le fond et les décisions sur requête rendues par écrit contribuent, selon nous, à une jurisprudence plus cohérente. Au cours des années qui ont suivi l'adoption des modifications, il y a eu une plus grande acceptation, par les cours de révision, de l'interprétation de la Loi donnée par le Tribunal. Ce changement est décrit de façon plus détaillée à la section II du présent rapport (voir le Tableau 3). Eventuellement, cette acceptation sera avantageuse pour les plaignants et les intimés et entraînera un traitement plus rapide, juste et équitable des plaintes, à moindre coût pour le système judiciaire.

Les deux risques majeurs constatés par le Tribunal en 2004-2005 ont été les mêmes en 2005-2006, à savoir : la charge de travail et le nombre croissant de parties non représentées. Voici un résumé des difficultés à cet égard et des mesures prises par le Tribunal pour y faire face.

Le nombre de plaintes renvoyées au Tribunal en vertu de la Loi a beaucoup augmenté depuis 2002, alors que l'on n'en comptait que 55. En 2003, 130 nouvelles plaintes ont été renvoyées au Tribunal. En 2004, le nombre a encore augmenté pour atteindre 139. En 2005, le Tribunal a reçu 99 plaintes. Ce nombre est bien supérieur à la moyenne annuelle de 44,7 plaintes renvoyées au Tribunal de 1996 à 2002.

Outre le nombre plus élevé de plaintes, le Tribunal doit également relever le défi que

constitue un processus juridictionnel dans lequel plusieurs plaignants ne sont pas représentés par un avocat. La participation et l'expérience de la Commission au processus du Tribunal s'avèrent avantageuses pour les parties et pour le Tribunal. Cependant, la participation de la Commission aux audiences du Tribunal est limitée. En conséquence, les plaignants doivent souvent présenter leur cause et présenter une preuve pour établir le bien-fondé de leurs allégations de discrimination en ne bénéficiant que de très peu de conseils juridiques. Il faut donc que les membres et les employés du Tribunal expliquent davantage le processus aux parties qui ne sont pas représentées et qu'ils coordonnent les activités entourant la médiation et l'audience. En outre, les parties ne respectent pas toujours les dates de divulgation des documents, les instances doivent être gérées avec plus d'attention et il faut s'occuper davantage des audiences elles mêmes pour éviter de compromettre l'équité du processus.

Le Tribunal a apporté plusieurs changements pour faire face à ces difficultés. La pratique qui consistait à offrir une séance de médiation aux parties a été réintroduite en mars 2003 après avoir été suspendue pour des motifs qui demeurent pertinents et qui sont expliqués dans les rapports des années précédentes. Le Tribunal a également ajusté sa procédure de fonctionnement pour mieux répondre aux besoins des parties non représentées. Le contenu de la correspondance initiale avec les parties a été modifié pour s'assurer que ces dernières comprennent mieux les renseignements dont le Tribunal a besoin pour traiter une plainte et les membres du Tribunal jouent un rôle plus actif afin que le processus d'instruction se déroule comme prévu et que les délais impartis soient respectés.

Contexte

Compétence du Tribunal

Toutefois, compte tenu des modifications apportées à la procédure du Tribunal en 2003-2004 et des pratiques dynamiques de gestion des cas adoptées en 2005-2006, le Tribunal estime pouvoir réduire au minimum les effets que ces retards peuvent avoir par rapport à l'atteinte de l'objectif de 12 mois. Bien qu'il veuille à ne pas imposer de contraintes, surtout des contraintes de temps, pour éviter d'exercer des pressions indues sur les parties, le Tribunal considère qu'une gestion plus proactive des instances sera avantageuse pour les parties et qu'elle favorisera l'utilisation plus équilibrée et efficace du temps et des ressources à leur disposition.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la Loi) s'applique aux ministères et aux organismes du gouvernement fédéral, aux sociétés d'État, aux banques à charte, aux sociétés de chemin de fer, aux transporteurs aériens, aux organismes de télécommunication et de radiodiffusion ainsi qu'aux sociétés de transport maritime et de transport interprovincial par camion. Les plaintes peuvent porter sur la discrimination en matière d'emploi ou de fourniture de biens, de services, d'installations et de locaux habituellement mis à la disposition du public. La Loi interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou la situation de personne gracée. Les plaintes de discrimination fondée sur le sexe comprennent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEB). Cette loi s'applique aux ministères fédéraux et aux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale qui comptent plus de 100 employés. Les tribunaux de l'équité en matière d'emploi sont constitués au fur et à mesure des besoins et sont composés de membres du Tribunal. L'instruction porte habituellement sur un examen, par le Tribunal, d'une directive de la Commission à un employeur au sujet d'un plan d'équité en matière d'emploi. Après avoir entendu les preuves et les plaidoiries des deux parties, le Tribunal peut confirmer, annuler ou modifier la directive de la Commission. Depuis la constitution d'un premier tribunal en février 2000, il n'y a eu que sept demandes de constitution d'un tribunal de l'équité en matière d'emploi. Aucune demande n'a été soumise durant les exercices 2003-2004, 2004-2005 et 2005-2006 (voir le Tableau I). À ce jour, aucune affaire n'est en cours, et aucune audience n'a été tenue puisque les parties en sont arrivées à une entente avant le début des audiences. La LEB devait faire l'objet d'un examen parlementaire en 2005.

2005-2006, les membres du Tribunal ont tenu 35 séances de médiation, dont 23 ont conduit à un règlement de la plainte. Lorsque la médiation ne conduit pas à un règlement ou lorsque les parties refusent de se soumettre à ce processus, la nouvelle méthode de gestion des cas fait en sorte que le processus d'instruction se poursuit sans délai et que les parties ont accès au processus juridictionnel du Tribunal en temps opportun.

Comme il a été mentionné dans le rapport de l'année dernière, la stabilité de la composition du Tribunal a contribué à atténuer la charge de travail en 2004-2005. À la suite de la nomination du vice-président, par le ministre, à la présidence du Tribunal, en décembre 2004, le Tribunal a pu profiter pleinement de l'efficacité, accrue depuis 2003, de la gestion et du déroulement des affaires. Le ministre a ensuite promu au poste de vice-président alors vacant un membre à temps plein ayant une expérience similaire et a nommé un nouveau membre au poste à temps plein devenu ainsi vacant. En 2005-2006, le ministre a nommé deux nouveaux membres à temps partiel qui représentent diverses régions géographiques du Canada, de sorte que le Tribunal est bien en mesure de continuer d'offrir à la population canadienne un processus complet et équitable, et ce, en temps opportun.

Cadre de fonctionnement

Le ton des audiences devant le Tribunal se fait de plus en plus accusatoire et le processus lui-même est plus souvent l'objet de requêtes et d'objections que par le passé. Bien que le Tribunal ait élaboré une procédure de communication préalable des renseignements pour assurer le déroulement ordonné et équitable des audiences, l'efficacité du processus est souvent compromise par le non-respect des délais, les demandes d'ajournement et les divers litiges qui sont énergiquement contestés par les parties. Cette situation est fréquemment exacerbée quand les parties ne sont pas représentées par un avocat. En fin de compte, le seul moyen qu'ait le Tribunal de sortir de l'impasse est d'intervenir en tenant une conférence de gestion de cas. Par conséquent, on tend à des audiences sur le fond désormais plus longues et plus complexes que par le passé. Les parties ne savent pas toujours très bien comment se concentrer sur les questions sur lesquelles le Tribunal doit se prononcer ou manquer de formation à cet égard.

L'expérience de la Commission en ce qui concerne les étapes préalables à l'audience et l'audience elle-même est d'un grand secours pour les parties et pour le Tribunal, mais la Commission ne participe pas à toutes les audiences. Ici encore, le Tribunal a tenu des conférences de gestion de cas à des moments clés avant l'audience afin de guider les parties vers une démarche plus certaine, rationnelle et équitable. Les conférences de gestion de cas permettent au Tribunal de tenir des audiences sur le fond plus efficaces, ce qui est plus conforme au processus expéditif prévu par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Étant donné le volume inégalé de nouvelles plaintes renvoyées au cours des années civiles 2003, 2004 et 2005, et compte tenu des difficultés évoquées plus haut, le Tribunal ne peut raisonnablement s'attendre à régler toutes les affaires dans les 12 mois prévus.

*C'est la Commission canadienne des droits de la personne qui renvoie ces plaintes au Tribunal canadien des droits de la personne en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

De 2003 à 2005, le Tribunal a rendu 46 décisions sur le fond et 85 décisions sur requête. En 2005 seulement, le Tribunal a rendu 11 décisions sur le fond et 37 décisions sur requête. Au cours de l'exercice précédent, soit celui de 2004-2005, le Tribunal a commencé à réexaminer sa procédure en adaptant un modèle dynamique de gestion des cas au processus d'instruction alors en cours. Ce modèle, qui est mentionné dans le guide du Tribunal intitulé *Comment s'y retrouver*, a été mis en œuvre en 2005-2006. À ce jour, il y a des raisons de croire que tant les parties que le Tribunal ont beaucoup bénéficié de la nouvelle démarche, qui a entraîné une diminution des débats relatifs à la procédure pendant l'audience et augmenté l'efficacité de la présentation de la preuve et des témoigns. Quelques rapports informels donnent également à penser que la nouvelle démarche a permis aux parties et au Tribunal de réaliser des économies en rationalisant les audiences qui auraient sans doute été beaucoup plus longues.

Lorsque les parties souhaitent régler une plainte sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience complète, elles peuvent bénéficier de l'expérience des membres du Tribunal qui leur offrent une séance de médiation d'un jour. La médiation est un processus tout à fait volontaire. Tout règlement d'une plainte par ce moyen entraîne donc des résultats concrets pour toutes les parties concernées, à moindre coût. Au cours de l'exercice

Tribunaux consultés quant aux droits de la personne		Tribunaux consultés quant à l'équité en matière d'emploi		Totaux	
1996	15	0	15	23	37
1997	23	0	22	23	45
1998	22	0	22	37	59
1999	37	0	37	74	111
2000	70	4	66	87	153
2001	83	4	79	130	209
2002	55	0	55	139	194
2003	130	0	130	139	269
2004	139	0	139	99	238
2005	99	8	107	681	788
Totaux	673	8	681	681	1362

Tableau 1 : Nouvelles affaires de 1996 à 2005*

(voir le Tableau 1 ci-dessous). En outre, la preuve et les questions soulevées dans les plaintes sont beaucoup plus complexes que par le passé. Ces facteurs ont beaucoup influé sur les délais fixés par le Tribunal relativement à l'instruction des plaintes. Malgré ces difficultés, le Tribunal a continué de s'acquitter de ses obligations pendant la période visée par l'examen, tant en ce qui concerne le processus d'instruction des plaintes qu'en ce qui concerne le caractère impartial et équitable de ses décisions relatives à ces plaintes.

2005-2006			
Numéro et type de priorité	Résultat prévu	Rendement	Dépenses prévues Dépenses réelles
5. Continuer, au besoin, à travailler avec le ministère de la Justice à l'élaboration de projets de modifications de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP) en réponse au rapport La Forest. ¹	Les Canadiens ont accès en temps plus opportun au processus relatif aux droits de la personne. La prestation des services se poursuit alors que les nouvelles dispositions de la LCDP entrent en vigueur.	En cours	Selon les exigences prévues S/O
6. Étudier et élaborer des techniques d'avant-garde à des fins d'automatisation des causes et de gestion de l'information.	Des économies sont réalisées par les parties qui comparaissent devant le Tribunal. Les ressources sont utilisées de façon optimale dans la gestion des affaires, et dans l'implantation du Système panquouvernemental de gestion de l'information (SGDI) durant 2006-2007.	Partiellement atteint (en cours)	30 000 \$ 37 079 \$

¹ *La promotion de l'égalité : Une nouvelle vision*, publié par le Comité de révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne, sous l'autorité du ministre de la Justice et procureur général du Canada, Ottawa, 2000 (accessible à <http://canada.justice.gc.ca/chra/fr/>).

Réalisations du ministère

La mission du Tribunal est de veiller à ce que les Canadiens bénéficient d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société canadienne grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne qui lui sont renvoyées. Pour s'en acquitter, le Tribunal doit trancher les litiges relatifs aux droits de la personne en temps opportun et de manière informelle, conformément à la loi.

Au cours de l'exercice 2005-2006, le Tribunal a continué d'assumer une charge de travail extrêmement lourde, vu le nombre inégal de plaintes qui lui ont été renvoyées en vertu de la Loi en 2003 et en 2004. Le nombre de plaintes a légèrement chuté en 2005, mais la moyenne combinée d'affaires reçues au cours des trois années qui se sont écoulées entre 2003 et 2005 représente néanmoins une augmentation de 174 p. 100 par rapport à la moyenne des sept années précédentes, qui était de 44,7 affaires par année

Priorités ministérielles : Activité de programme : Audiences publiques en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne

Résultat stratégique : Les Canadiens bénéficient d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société canadienne grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne.

Conformément aux objectifs du gouvernement du Canada : une société qui favorise la participation de tous ainsi que la dualité linguistique et la diversité.

Numéro et type de priorité	Résultat prévu	Rendement	Dépenses prévues	Dépenses réelles
1. Réviser les objectifs de rendement actuels.	Les mesures qui évaluent l'opportunité et l'efficacité du processus d'instruction sont confirmées ou établies de nouveau avant mars 2006.	Atteint (en cours)	S/O	S/O
2. Consolider les projets liés à la fonction de contrôle moderne.	Les mécanismes et les pratiques de rendement sont évalués et ajustés avant mars 2006 pour assurer une gestion saine et moderne des ressources et une prise de décision efficace.	Partiellement atteint (en cours)	S/O	S/O
3. Préparer la modernisation de la gestion des ressources humaines.	Les gestionnaires et les employés connaissent leurs rôles et responsabilités. Le Tribunal dispose d'un processus d'intégration des ressources humaines et de planification ministérielle en vue de l'entrée en vigueur, en 2005, des modifications aux lois relatives à la gestion des ressources humaines	Nouveau (en cours)	30 000 \$	Temps consacré par le personnel à la formation, aux réunions et à l'élaboration des politiques.
4. Examiner et réviser les outils d'information du public concernant le processus du Tribunal.	Les Canadiens ont accès au Tribunal et comprennent davantage le rôle et la procédure du Tribunal.	Partiellement atteint (en cours)	10 000 \$	16 310 \$

Renseignements sommaires

Raison d'être

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire qui entend les plaintes de discrimination que lui renvoie la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) et qui détermine si les actes allégués dans la plainte contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la Loi). La Loi a pour objet de protéger les individus de la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances. Le Tribunal canadien des droits de la personne statue également sur les affaires dont il est saisi en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LBE), et conformément à l'article 11 de la Loi, le Tribunal entend les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans un même établissement, des fonctions équivalentes.

Ressources financières totales (en millions de dollars)

Dépenses prévues	4,7	Total des autorisations	4,7	Dépenses réelles	3,8
------------------	-----	-------------------------	-----	------------------	-----

Ressources humaines totales (équivalents temps plein)

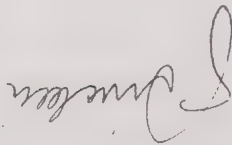
Prévues	26	Réelles	26	Écart	-
---------	----	---------	----	-------	---

Déclaration de la direction

Je soumetts, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de 2005-2006 du Tribunal canadien des droits de la personne.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses de 2005-2006 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* :

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du SCT;
- Il repose sur l'architecture des activités de programme approuvée du ministère figurant dans la SGRR;
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable;
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées;
- Il rend compte de la situation financière en fonction des montants approuvés des budgets des dépenses et des Comptes publics du Canada dans le RMR.



Nom : J. Grant Sinclair
Titre : Président

Message du président

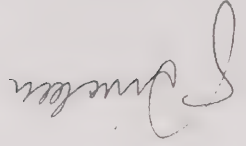
En 2005, le nombre de plaintes renvoyées au Tribunal par la Commission canadienne des droits de la personne a légèrement diminué par rapport aux sommets inégaux atteints en 2003 et en 2004.

L'année dernière, j'ai mentionné que l'un des plus grands défis que connaît le Tribunal est le fait qu'un grand nombre de parties comparassent sans être représentées par un avocat. Beaucoup de plaignants sont des gens aux moyens modestes qui ne peuvent se permettre les services d'un avocat. Pour relever ce défi, le Tribunal a mis en place un nouveau système de gestion des cas en 2005-2006.

Très tôt pendant le processus d'instruction, un membre du Tribunal tient une téléconférence avec les parties et leurs avocats. À cette occasion, le membre explique le processus préalable à l'audience du Tribunal et celui de l'audience, et informe les parties de ce que l'on exige d'elles. Le membre fixe aussi, de concert avec les parties, un échéancier relatif à la divulgation des documents et du nom des témoins ainsi qu'aux dates d'audience. Le processus de gestion des cas permet d'expliquer aux parties le processus applicable aux audiences devant le Tribunal et de s'assurer que les plaintes sont entendues et tranchées en temps opportun.

Le Tribunal continuera d'ajuster le nouveau processus de gestion des cas. Nous comptons également ajuster notre système automatisé de gestion des cas, appelé Boîte à outils, qui a été mis en place en 2005-2006 pour faciliter la récupération de l'information et l'intégrité des données. En outre, nous avons révisé le document publié par le Tribunal intitulé *Comment s'y retrouver? – Guide de la procédure du Tribunal*, qui a pour objet d'aider les parties non représentées par un avocat à mieux comprendre le processus du Tribunal.

Enfin, en 2005-2006, un nouveau membre à plein temps et deux membres à temps partiel ont été nommés. Les nouveaux membres apportent au Tribunal une diversité beaucoup plus grande. Le Tribunal demeure bien placé pour continuer à offrir à la population canadienne un processus d'audience complet et équitable, et ce, en temps opportun.



J. Grant Sinclair

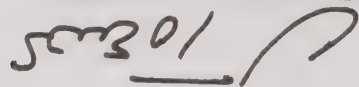
Table des matières

SECTION I – SURVOL DU MINISTÈRE	
Message du président	1
Déclaration de la direction	3
Renseignements sommaires	5
Réalisations du ministère	7
Cadre de fonctionnement	9
Contexte	10
Compétence du Tribunal	10
Gestion du risque	11
SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE	
Analyse du rendement par activité de programme	14
Activités clés	18
Charge de travail	18
Coordination des instances	18
Résultats en matière de rendement	19
1. Réviser les objectifs de rendement actuels	19
2. Consolider les projets liés à la fonction de contrôleur moderne	22
3. Préparer la modernisation de la gestion des ressources humaines	22
4. Examiner et réviser les outils d'information du public concernant le processus du Tribunal	23
5. Continuer à travailler, avec le ministère de la Justice à l'élaboration de projets de modifications à la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> en réponse au rapport La Forest	23
6. Étudier et élaborer les améliorations d'ordre technologique applicables à la gestion informatisée des instances et à la gestion de l'information	24
Incidence des récentes décisions du Tribunal sur les citoyens canadiens	25
Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal	28
Le point sur la parité salariale	29
Affaires d'équité en matière d'emploi	29

Tribunal canadien des droits de la personne

2005-2006

Rapport ministériel sur le rendement

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Vic Toews', is written over a horizontal line.

Vic Toews

Ministre de la Justice



Tribunal canadien des droits de la personne

2005-2006

Rapport ministériel sur le rendement

Pour la période se terminant le 31 mars 2006

Avant-propos

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats au Parlement et aux citoyens. Ils sont au cœur même de l'application du concept du gouvernement redevable.

Les ministères et les organismes sont invités à rédiger leurs rapports en appliquant les principes pour l'établissement de rapports publics efficaces (voir le Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2005-2006 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement : http://www.lbs-sci.gc.ca/rma/dpr2/05-06/guidelines/guide_f.asp).

Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats - soit les avantages dévolus aux Canadiens et aux Canadiennes et à la société canadienne - et il doit refléter ce que l'organisation a pu contribuer à ces résultats. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte, faire le lien entre le rendement et les engagements antérieurs, expliquer les changements ainsi que décrire les risques et les défis auxquels le ministère a été exposé en répondant aux attentes sur le rendement. Le rapport doit aussi souligner les réalisations obtenues en partenariat avec d'autres organisations gouvernementales et non-gouvernementales. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Le présent rapport ministériel sur le rendement (ainsi que ceux de nombreux autres ministères et organismes) peut être consulté sur le site Web du Secrétaire du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse suivante : <http://www.lbs-sci.gc.ca/est-pre/estlmf.asp>.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à améliorer sans cesse les rapports qu'il présente au Parlement et aux Canadiens et Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer, au fil du temps, la qualité des rapports ministériels sur le rendement et autres rapports.

Les observations ou les questions peuvent être adressées à :

Direction de la gestion axée sur les résultats
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
L'Esplanade Laurier, Ottawa (Ontario) K1A 0R5

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du Budget principal des dépenses.

Partie II – Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le budget principal des dépenses énonce

les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par résultat stratégique, activité de programme et résultats prévus, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2006

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès
des Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) KIA OS5

Téléphone : 613-941-5995
Sans frais : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Courriel : publications@tps.gc.ca

No. de catalogue : BT31-4/44-2006
ISBN 0-660-63142-3



Tribunal canadien des droits de la personne

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2006

CA1
FN
-E77



Government
Publications

Canadian Institutes of Health Research

Performance Report

For the period ending
March 31, 2006

Canada



The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of:

Part I – The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organisation's main priorities by strategic outcome(s), program activity(s) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2006

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca.

Available through your local bookseller or by mail from
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario) KIA 0S5

Telephone: 613-941-5995
Toll free: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
E-mail: publications@pwgsc.gc.ca

Foreword

Departmental performance reports play a key role in the cycle of planning, monitoring, evaluating, and reporting results to Parliament and citizens. They are at the heart of accountability in government.

Departments and agencies are encouraged to prepare their reports following principles for effective public reporting (provided in the Guide to the Preparation of Part III of the 2005-2006 Estimates - Reports on Plans and Priorities and Departmental Performance Reports: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr2/05-06/guidelines/guide_e.asp).

Based on these principles, an effective report provides a coherent and balanced picture of performance that is brief and to the point. It focuses on outcomes (benefits to Canadians and Canadian society) and describes the contribution the organisation has made toward those outcomes. It sets performance in context, associates performance with earlier commitments, explains any changes, and discusses risks and challenges faced by the organisation in delivering on these commitments. Achievements realised in partnership with other governmental and non-governmental organisations are also discussed. Supporting the need for responsible spending, it links resources to results. Finally, the report is credible because it substantiates the performance information with appropriate methodologies and relevant data.

This departmental performance report (along with those of many other organizations) is accessible from the Treasury Board of Canada Secretariat Internet site: <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp> .

The Government of Canada is committed to continually improving reporting to Parliament and Canadians. The input of readers can do much to ensure that Departmental Performance Reports and other reports are enhanced over time.

Comments or questions can be directed to:

Results-based Management Directorate
Treasury Board of Canada Secretariat
L'Esplanade Laurier, Ottawa, Ontario K1A 0R5

Canadian Institutes of Health Research

2005-2006

Performance Report

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Tony Clement', is written over a horizontal line.

Tony Clement
Minister of Health

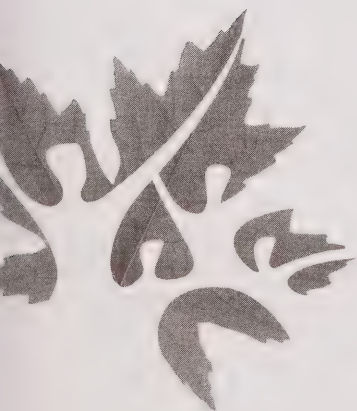


TABLE OF CONTENTS

SECTION I – OVERVIEW	5
President’s Message	6
Management Representation Statement	8
How This Report Is Structured	9
Summary Information	11
Department’s Reason for Existence	11
Performance	16
Context.....	18
 SECTION II: ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES BY STRATEGIC OUTCOME	 27
Introduction	28
Strategic Outcome # 1.0: Outstanding Research	32
Performance at the Strategic Outcome Level of the MRRS	33
Performance at the Program Activity Level of the MRRS.....	37
Lessons Learned	44
Future challenges for CIHR in the Area of Outstanding Research	45
Strategic Outcome #2.0: Outstanding Researchers in Innovative Environments	46
Performance at the Strategic Outcome Level of the MRRS.....	46
Performance at the Program Activity Level of the MRRS.....	52
Lessons Learned	68
Challenges for CIHR in the Area of Outstanding Researchers in Innovative Environments.....	68
Strategic Outcome #3.0: Transforming Health Research into Action.....	70
Performance at the Strategic Outcome level of the MRRS.....	70
Performance at the Program Activity Level of the MRRS.....	76
Lessons Learned	87
 SECTION III: SUPPLEMENTARY INFORMATION- MANDATORY REQUIREMENTS	 89
Table 1: Comparison of Planned to Actual Spending (including FTEs).....	91
Table 2: Resources by Program Activity	93
Table 3: Voted and Statutory Items	96
Table 4: Services Received Without Charge	97
Table 5: Sources of Respendable and Non-respendable Revenue	97

Table 6: Response to Parliamentary Committees, and Audits and Evaluations for Fiscal Year 2005–06.....	100
Table 7: Procurement and Contracting.....	102
Table 8: Service Improvement.....	103
Table 9: Travel Policies	104

SECTION IV – OTHER ITEMS OF INTEREST.....	105
Audited Financial Statements.....	110

SECTION I – OVERVIEW

President's Message

When CIHR was created in 2000, it was given a wide-ranging and ambitious mandate. When I was appointed CIHR's inaugural President, I was excited by this bold vision but also somewhat daunted by the long road ahead.

As this Report makes clear, I believe we are well along that road. We have moved carefully and deliberately from our origins as a largely reactive biomedical granting council to an outcomes-driven, excellence-based strategic health research agency. We are meeting our mandate and, in the process, have developed new approaches and innovative programs to help Canada's health research community reach its full potential. Since CIHR was created by Parliament, there has been a profound transformation in the way health research is conducted in Canada.

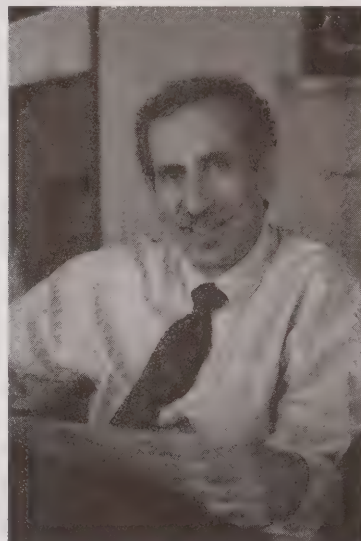
We know, however, that we can improve how we operate and that we can still do more – and we are conducting our own investigation on how to accomplish this.

After five years, as required by our legislation and by our commitment to accountability to Canadians, CIHR embarked on a significant and comprehensive evaluation by a prestigious International Review Panel made up of 27 members. Collectively, the Panel included outstanding research leaders from five countries. The Panel met with more than 125 new and well-established investigators, university and government leaders, partners in industry, the health charities and provincial agencies and CIHR management and staff. Panel members also had access to detailed and extensive surveys of researchers from across Canada and a formative evaluation of each of CIHR's 13 Institutes.

The purpose of this landmark review was to assist CIHR in learning from its first five years as it moves forward. In the spirit of accountability, CIHR published the Panel's final report on its website, once it was presented to CIHR.

I know CIHR will benefit from the observations of the International Review Panel. We have gone through tremendous changes and growth in the past six years, all part of the transition to a broadened mandate, a new structure and a far bigger constituency of researchers. Some challenges we have met well; others, no doubt, could have been met better. And there are, inevitably, areas where we can improve how we do business to better serve both the research community and the users of research.

Our primary mandate remains to help Canadian health researchers to create new knowledge and translate that knowledge to improve health, build an innovative health care system and contribute to a knowledge-based economy for the 21st century. I take tremendous pleasure in seeing how CIHR's programs are supporting talented and committed Canadian health researchers in all areas of health and how their research is leading to important new findings that will benefit all of us.



I invite you to read further to learn more about how CIHR is meeting the expectations of the Government of Canada and Canadian taxpayers and how, with your support, Canadian health researchers are making the discoveries that make a difference to Canadians.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Alan Bernstein', with a stylized flourish extending to the right.

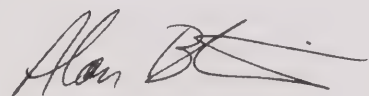
Dr. Alan Bernstein, O.C., FRSC
President, Canadian Institutes of Health Research

Management Representation Statement

I submit for tabling in Parliament, the 2005-2006 Performance Report for the Canadian Institutes of Health Research.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the *Guide for the Preparation of Part III of the 2005-2006 Estimates: Reports on Plans and Priorities and Departmental Performance Reports*. The document

- adheres to the specific reporting requirements outlined in the TBS guidance;
- is based on CIHR's approved Program Activity Architecture structure as reflected in its Management, Resources, Results Structure (MRRS);
- presents consistent, comprehensive, balanced and reliable information;
- provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- reports finances based on approved numbers from the Estimates and the Public Accounts of Canada in the DPR.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alan Bernstein', with a stylized flourish extending from the end.

Signed: Dr. Alan Bernstein, O.C., FRSC

Title: President, Canadian Institutes of Health Research

How This Report Is Structured

The *Departmental Performance Report* of the Canadian Institutes of Health Research (CIHR) is structured as follows:

Section One, **Overview**, begins with the President's Message and the Management Representation Statement, followed by a summary of the core information that is reported in detail in subsequent sections of the report.

The section begins with a description of the CIHR mandate. It then offers a 'report card' that visually represents the current status of progress against plans and priorities in each Outcome area as set out through the Management, Resources, Results Structure (MRRS) in the 2005-2006 *Report on Plans and Priorities* (RPP).

Section One concludes with an overview of CIHR's overall performance. This includes a summary of the organization's operating environment, structure, priorities and key activities. The strategic context, i.e., key factors that may have an impact on the way CIHR's programs are delivered, is presented next. It also includes a representation of "why health research matters to Canadians."

Section Two, **Analysis by Strategic Outcome Area** is based on the CIHR MRRS. It provides detailed information on results achieved measured against expected results at the strategic outcome level as well as the program activity level. Results are reported using indicators from the CIHR MRRS as approved by Treasury Board.

Section Three, **Supplementary Information**, consists of financial and other information as required by Treasury Board.

Section Four contains the audited financial statements.

Throughout the report are Universal Resource Locator (URLs) and hyperlinks both to CIHR's website and to websites of external partners and other organizations, to steer readers to more information.

How performance information is gathered and used at CIHR

The performance information used in this report is primarily gathered from multiple internal sources including the Vice Presidents and senior managers responsible for carrying out the commitments set out in the 2005-2006 RPP. Managers report back on the actions taken and the results they have achieved.

The Evaluation and Analysis Unit uses this information to write this report and also provides quantitative data held on a corporate-wide basis in central CIHR administrative databases. CIHR also uses national and international data from external sources including, for example, Statistics Canada and the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). Where such information is used, bibliographical references are provided.

Financial information is generated from the Finance branch using the CIHR financial management system. These numbers are verified internally and the financial statements are audited by the Auditor General of Canada.

CIHR is a health research funding agency and this poses some unique challenges by way of reporting on outcomes; research may take years to produce results. In addition, the research is conducted through grant funding to researchers in universities and hospitals and thus outcome data must be gathered from the researchers themselves. While CIHR is making progress towards reporting on results, much of the information presented in this report deals with inputs, activities and outputs of CIHR and with the early outcomes achieved. We will continue to move towards outcome reporting over time as we increase our collection of outcome information.

Financial performance information is carefully monitored to ensure financial commitments are met and expenditures accounted for. Through the departmental performance reporting process, senior managers are held accountable to report back on the commitments they have made for the previous year. Performance information is used to support management decisions and for communication with stakeholders. Performance information is also used to create or amend policies and/or procedures and renew, eliminate or change programs.

Summary Information
Department's Reason for Existence

Mandate

The mandate of CIHR is to excel, according to internationally accepted standards of scientific excellence, in the creation of new knowledge and its translation into improved health for Canadians, more effective health services and products and a strengthened Canadian health care system (*Bill C-13*, April 13, 2000).

To accomplish this, CIHR provides a range of programs and activities that are designed to achieve results in three strategic outcome areas in accordance with CIHR's mandate and strategic directions:¹ 1) Outstanding research 2) Outstanding researchers in innovative environments, and 3) Transforming health research into action. CIHR supports more than 10,000 health researchers and trainees in over 250 universities, teaching hospitals, research centres and government laboratories across the country who conduct health research in the following areas: biomedical; clinical; health systems and services and the societal and cultural dimensions of health and environmental influences on health. Together, these activities will help to position Canada as a world leader in the creation and use of health knowledge for the betterment of the health of Canadians and people around the world.

To meet its mandate, CIHR's financial and human resource commitments are outlined in the tables below.²

The following is a "report card" that represents the progress achieved against the commitments CIHR made in its 2005-2006 RPP. It includes planned and actual financial resources spent in each Strategic Outcome area. Progress is reported for each Program Activity element within each Strategic Outcome area. The Performance Status assessments are validated by CIHR management. The rating of "Exceeded Expectations" below is based on evaluation evidence that identified this area as a CIHR strength.

Financial Resources

Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
\$776.8M	\$813.1M	\$800.9M

Human Resources

Planned	Actual	Difference
357	324	33

¹ These outcome areas and the programs that contribute to them are more fully presented in the conceptual model on p.15 of this document.

² Numbers in the future reflect projections and not actual commitments.

CIHR maintains a small operational budget, approximately \$47.4 million for 2005–2006, while ensuring that approximately 94% of its parliamentary appropriations go directly to support health research in Canada.

Summary of Performance in Relation to Strategic Outcomes, Priorities and Commitments

In its 2005–2006 RPP, CIHR committed to the priorities and related investments described below. This table also provides a summary report card on how CIHR performed relative to expected results. Finally, it provides a comparison of planned and actual spending in each outcome area.

Status on Performance			2005-06	
			Planned Spending	Actual Spending
Strategic Outcome: Outstanding Research - World-class health research, responding to research opportunities (investigator-framed) and priorities (Institute-framed), funded to create health knowledge.				
Alignment to Government of Canada Outcomes: Economic: An innovative and knowledge based economy. Social: Healthy Canadians with Access to Quality Health Care				
Priority No. 1 (Ongoing)	Program Activity - Expected Result	Performance Status	Planned Spending	Actual Spending
Advance health knowledge, through excellent and ethical research, across disciplines, sectors.	Fund Health Research – Effective and efficient funding programs that enable ethical health research, responding to research opportunities and priorities.	Successfully Met	\$420.3M	\$466.5M

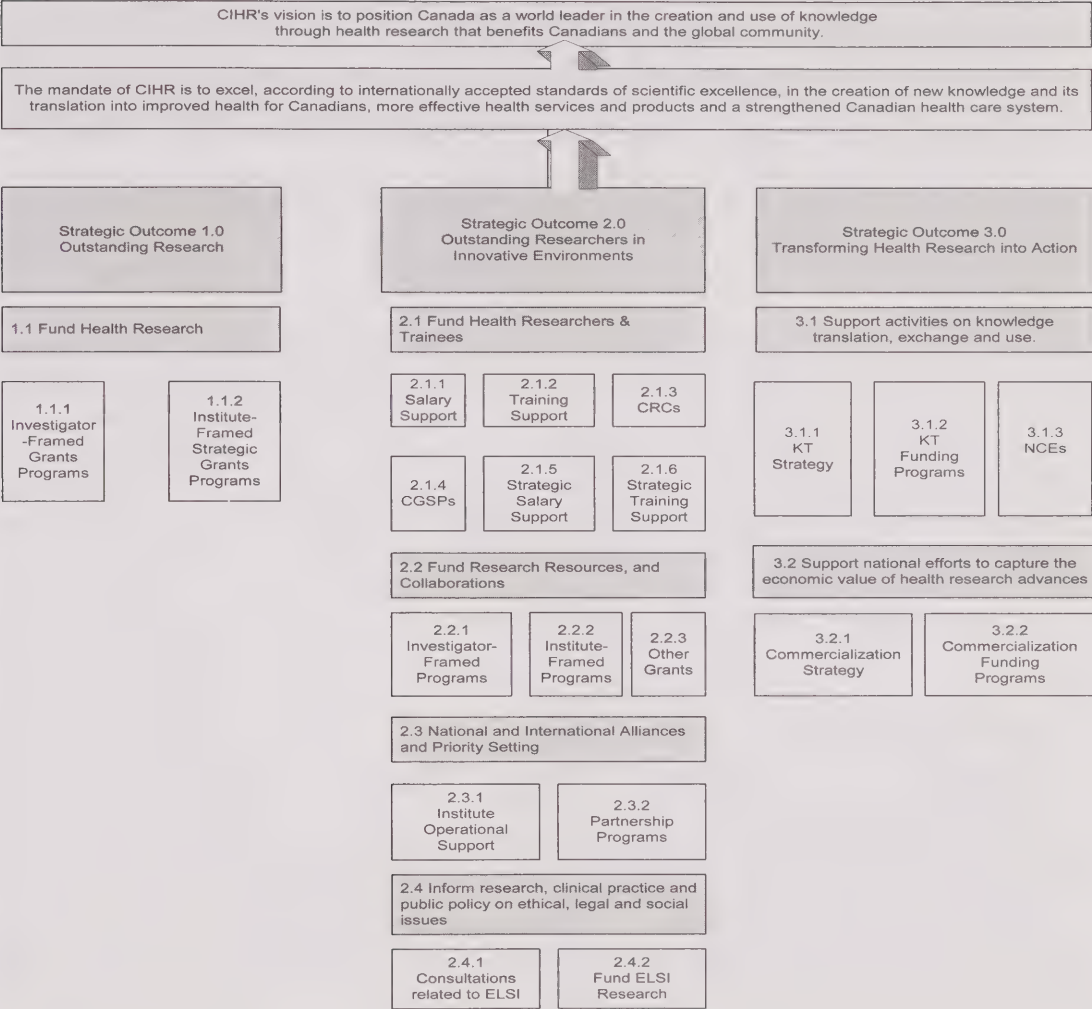
Strategic Outcome: Outstanding Researchers in Innovative Environments - Strong health research community able to undertake outstanding research.				
Alignment to Government of Canada Outcomes: Economic: An innovative and knowledge based economy. Social: Healthy Canadians with Access to Quality Health Care				
Priority No. 2 (Ongoing)	Program Activity - Expected Result	Performance Status	Planned Spending	Actual Spending
Develop and sustain Canada's health researchers in vibrant, innovative and stable research environments.	2.1 Fund Health Researchers and Trainees - Effective and efficient funding programs that ensure a supply of highly qualified health researchers and trainees are available to conduct outstanding research.	Exceeded Expectations	\$195.4M	\$178.3M
	2.2. Fund research resources, collaboration and other grants to strengthen the health research community - Effective and efficient partnerships and funding programs that lead to a dynamic research environment and enable outstanding research.	Successfully Met	\$64.9M	\$70.0M
	2.3 National and international alliances and priority setting - National and international health research agendas as well as strong alliances and partnerships are formulated and implemented.	Successfully Met	\$27.7M	\$23.4M
	2.4 Inform research, clinical practice and public policy on ethical, legal and social issues (ESLI) - Uptake and application of ethics knowledge as an integral part of decision-making in health practice, research and policy.	Successfully Met	\$6.2M	\$1.9M

Strategic Outcome: Transforming Health Research into actions - Health research adopted into practice, programs and policies for improved health of Canadians and a productive health system; stimulation of economic development through discovery and innovation.				
Alignment to Government of Canada Outcomes: Economic: An innovative and knowledge based economy. Social: Healthy Canadians with Access to Quality Health Care				
Priority No. 3 (Ongoing)	Program Activity - Expected Result	Performance Status	Planned Spending	Actual Spending
Knowledge Translation Catalyze health innovation in order to strengthen the health system and contribute to the growth of Canada's economy.	3.1 Support activities on knowledge translation, exchange and use - Effective dissemination, exchange, synthesis and application of research results take place to create new knowledge, strengthen Canadian capacity and networks and together with our partners, enable effective research and knowledge translation of health research.	Successfully met	37.0	35.4
	3.2. Support national efforts to capture the economic value for Canada of health research advances - Mobilizing research to improve health services, products, a strengthened healthcare system and economy.	Successfully Met	25.3	25.4

CIHR's Management, Resources, Results Structure (MRRS)

CIHR is a results-focused organization. To better enable the telling of CIHR's overall performance story, a Management, Resources, Results Structure (MRRS) has been developed that shows the outcomes to be achieved through CIHR's key program activities and the resources that are allocated into each of these areas.

Conceptual Model of CIHR Management Resources and Results Structure (MRRS)



Legend :
CRCs (Canada Research Chairs)
CGSP (Canadian Graduate Scholarships Program)
ELSI (Ethical, Legal and Social Issues)
KT (Knowledge Translation)
NCEs (Networks of Centres of Excellence)

PERFORMANCE

OPERATING ENVIRONMENT

CIHR's vision is to position Canada as a world leader in the creation and use of new knowledge through health research that benefits the health of Canadians and the global community. Through a carefully designed suite of programs and activities, CIHR supports outstanding research and researchers and facilitates knowledge translation. CIHR does this through the provision of grants in response to high quality applications as judged by a peer review process designed to ensure that excellent research is supported and translated into results for Canadians.

STRUCTURE

CIHR's structure plays a major role in how it operates. With a central office based in Ottawa, CIHR is structured around 13 virtual, geographically distributed Institutes that support research in four related areas: 1) *biomedical*, 2) *clinical*, 3) *health systems and services*, and 4) *the societal and cultural dimensions of health and environmental influences on health*. Each Institute forms a health research network that links researchers, health professionals and policy makers from voluntary health organizations provincial government agencies, international research organizations, and industry and consumer groups. Detailed organizational structure and governance information is provided in *Section III – Supplementary Information* of this report.

Each Institute addresses a health research theme that is of importance to Canadians. Institute web sites provide detailed information about their mandates, strategic plans and funding programs.

The thirteen Institutes are:

IA - Aging	http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/8671.html
IAPH - Aboriginal Peoples' Health	http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/8668.html
ICR - Cancer Research	http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/12506.html
ICRH - Circulatory and Respiratory Health	http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/8663.html
IGH - Gender and Health	http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/8673.html
IG - Genetics	http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/13147.html
IHSPR - Health Services and Policy Research	http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/13733.html
IHDCYH - Human Development, Child and Youth Health	http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/8688.html
III - Infection & Immunity	http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/13533.html
IMHA - Musculoskeletal Health and Arthritis	http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/13217.html
INMHA - Neurosciences, Mental Health and Addiction	http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/8602.html
INMD - Nutrition, Metabolism and Diabetes	http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/13521.html
IPPH - Population and Public Health	http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/13777.html

PRIORITIES

CIHR is guided by a five-year Strategic Plan, *Investing in Canada's Future: CIHR's Blueprint for Health Research and Innovation* (<http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/20266.html>) which was developed in wide-ranging consultation with stakeholders including researchers, health practitioners, Government, industry, voluntary sector and the general public. Based on its Strategic Plan, CIHR focuses its efforts around five key strategic directions:

1. strengthening Canada's health research communities;
2. addressing emerging health challenges and developing national research platforms and initiatives;
3. developing and support a balanced research agenda that includes research on disease mechanisms, disease prevention and cure, and health promotion;
4. harnessing research to improve the health status of vulnerable populations; and
5. supporting health innovations that contribute to a more productive health system and prosperous economy.

KEY ACTIVITIES

CIHR activities include the funding, coordination and promotion of health research through open competitions and strategic initiatives across its three strategic outcome areas. CIHR also participates with the Social Sciences and Humanities Research Council (SSHRC) and the Natural Sciences and Engineering Research Council (NSERC) in a number of programs, including the Networks of Centres of Excellence program, Canada Research Chairs, Indirect Costs and Canada Graduate Scholarships.

As part of the funding process, CIHR manages an independent peer review process for funding health research applications. To help ensure that CIHR is able to benchmark its Peer Review System with that of other countries, increasing use is being made of scientists from other countries on peer review panels. Peer review is the key mechanism by which CIHR ensures that it is funding the best applications received. Applications from health researchers undergo rigorous peer review on a competitive basis by experts in the field. These experts examine proposals with respect to their significance in advancing knowledge and promoting the health of Canadians. Proposals are assessed on the basis of excellence, technical approach and degree of innovation. The qualifications and track record of the researcher(s) and the availability of resources and expertise necessary for the proposed study are also examined.

There are now more than 140 CIHR Peer Review Committees. The peer review process involves approximately 2,400 volunteer expert reviewers each year, from Canada and abroad. The Peer Review Committees make recommendations on the merits of applications received to CIHR's Governing Council, which then reviews and makes recommendations within the available budget. CIHR has faced a significant continual increase in the volume and breadth of grant applications, thus straining the peer review process – the method used to determine the most promising researchers and research proposals to fund.

In 2005-2006, CIHR will continue its multi-year project to address this issue by implementing ways to improve the effectiveness and efficiency in this area. In particular, CIHR will move towards the use of electronic submission and processing of applications throughout the peer review process, using ResearchNet. CIHR will also continue working on improving current rating policies and practices, and exploring best practices with other health research agencies.

EVALUATING OUR PERFORMANCE

The year 2005-06 marked a period of assessment for CIHR. After five years, as required by the CIHR Act and by CIHR's own commitment to accountability to Canadians, CIHR embarked on a significant and comprehensive evaluation by a prestigious International Review Panel formed of 27 distinguished experts.

The panel met with more than 100 stakeholders – both senior and junior, university and government leaders, partners in industry, the health charities and the provinces, and CIHR management and staff. Panel members also had access to detailed and extensive surveys of researchers from across Canada and an evaluation of each of CIHR's 13 Institutes.

This review could not have taken place without the full commitment of CIHR, in particular the support of the Governing Council, the President and his senior management team, the Scientific Directors and the staff of CIHR. The International Review Panel (IRP) had available to it very significant amounts of supporting information for the review, and deliberations in Ottawa were greatly facilitated by face-to-face contact with many of CIHR's key stakeholders.

The purpose of this review was to determine how well CIHR is fulfilling its mandate and to assist CIHR in learning from its first five years as it moves forward. The final report of the panel is available at <http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/31680.html>

ADVANCING MODERN MANAGEMENT PRACTICES

As a federal agency, CIHR has an ongoing responsibility to demonstrate to Canadians that tax dollars are being spent wisely. As part of an ongoing exercise started in 2003, CIHR is implementing a number of multi-year priority initiatives to improve its internal management practices. These range from implementing an integrated planning and reporting framework to enhancing project management tools and skills and improving internal communications.

CONTEXT

Changing International Context for Health Research

Governments and health research agencies around the world are examining the levels of investment available and needed for health research.

US – The National Institutes of Health (NIH)

The NIH was originally slated to have its budget frozen for 2006-07: the House of Representatives, however, passed a Budget Resolution in May that included an amendment that ensures that all programs within the Labor, Health and Human Services and Education Appropriations bill will be funded at FY2006 levels, including a 2% increase for inflation. As a result, the NIH budget will receive a \$600 million increase.

Australia

The Australian Government's 2006-2007 Budget contained substantial increases to funding levels of the National Health and Medical Research Council (NHMRC), the Government's health research funding agency. Over the next four years, the NHMRC will receive an additional \$570.7M in funding.

In 2005-06, the NHMRC budget stood at \$447M. This budget increase will bring the NHMRC base funding to approximately \$700M per annum by 2009-10. This is a five-fold increase over the 1995-96 levels of spending on health and medical research; annual grants to the NHMRC were approximately \$127M per annum in 1995-96.

United Kingdom (UK)

The March 2006 UK Budget speech announced the merger of the Medical Research Council and the NHS R&D Programme, jointly held by the Secretaries of State for Health and Trade and Industry and worth at least £1 billion per annum. The new single research council will ultimately have a much broader mandate and bigger budget.

Global trends have also been toward more collaborative, group-based research as well as increased international collaboration. As noted by the International Review Panel that conducted a review of CIHR, the novelty of the CIHR "inclusive model of health research has lead CIHR to be an international leader in bringing different components of health research together".

CIHR's Health Research Partnerships: The Key to Success

Partnerships are an integral component of CIHR's ability to implement its mandate and achieve its vision. In 2005-2006, CIHR had more than 250 established partnership agreements with over 210 partners, with many more being negotiated. These partnerships represented a realized financial contribution of approximately \$107 million. The value of partnerships extends beyond that of financial transactions. Non-financial contributions can include access to professional networks, areas of expertise, shared tools and documentation, and in-kind resources. Whatever the contribution, CIHR partnerships are true collaborations – driven by shared goals and a desire to improve the health of Canadians and the global community.

CIHR engages partners throughout the health research process, from defining research questions and setting health research priorities to funding health research and eventually translating new knowledge into practice. Partnerships are developed primarily around the individual Institutes' strategic initiatives, but can also involve CIHR-wide programs, such as those involving industry. Through strategic partnerships, CIHR is leveraging support for government priority areas.

A representative list of CIHR's partners is presented in the following Table:

<i>Federal Departments/ Agencies</i>	<i>Provincial Departments/ Agencies</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Agriculture and Agri-Food Canada • Canada Foundation for Innovation • Canadian Blood Services • Canadian Food Inspection Agency • Canadian Health Services Research Foundation • Canadian Institute for Health Information • Canadian International Development Agency • Department of National Defence • Environment Canada • Genome Canada • Health Canada • International Development Research Centre • National Research Council • National Secretariat on Homelessness • Natural Sciences and Engineering Council • Public Health Agency of Canada • Social Sciences and Humanities Research Council • Statistics Canada 	<ul style="list-style-type: none"> • Alberta Heritage Foundation for Medical Research • Fonds de la recherche en santé du Québec • Government of Saskatchewan (Innovation and Science Fund) • Manitoba Health • Medical Research Fund of New Brunswick • Michael Smith Foundation for Health Research (BC) • Ministère de la santé et des services sociaux du Québec • Newfoundland and Labrador Centre for Applied Health Research • Nova Scotia Health Research Foundation • Ontario Innovation Trust • Ontario Ministry of Health and Long-Term Care • Ontario Research and Development Challenge Fund • PEI, through the Regional Partnerships Program
<i>Voluntary Organizations</i>	<i>Industry</i>
<ul style="list-style-type: none"> • ALS Society of Canada • Alzheimer Society of Canada • The Arthritis Society • Canadian Allergy, Asthma & Immunology Foundation • Canadian Association of Gastroenterology • Canadian Association of Medical Oncologists • Canadian Breast Cancer Research Alliance • Canadian Cancer Society • Canadian Chiropractic Research Foundation • Canadian Diabetes Association • Canadian Digestive Health Foundation • Canadian Fanconi Anemia Research Fund 	<ul style="list-style-type: none"> • Canada's research-based pharmaceutical companies (Rx&D) • Canadian biotechnology companies • National agri-food organizations

<ul style="list-style-type: none"> • Canadian Hypertension Society • Canadian Institute for Relief of Pain and Disability • Canadian Lung Association • Canadian Medical Association • CNIB E.A. Baker Foundation • Epilepsy Canada • Health Charities Coalition of Canada • Fragile X Research Foundation of Canada • Heart and Stroke Foundation of Canada • Juvenile Diabetes Research Foundation • The Kidney Foundation of Canada • Muscular Dystrophy Canada • NeuroScience Canada • Ontario Neurotrauma Foundation 	
	<p style="text-align: center;"><i>International</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Australia Research Council • Bill and Melinda Gates Foundation (USA) • Centre National de la Recherche Scientifique (France) • CNPq (Brazil) • CONICET (Argentina) • Human Frontier Science Program (France) • Indian Council for Medical Research • Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (France) • International Agency for Research on Cancer (France) • Japan Society for the Promotion of Science • Max Planck Institute (Germany) • Medical Research Council (U.K.) • National Institute of Health of Mexico • National Institutes of Health (US) • National Natural Science Foundation of China • The National Research Council (Italy) • New Zealand Health Research Council • Veterans Administration (US) • Wellcome Trust (U.K.)

The Health System and the Canadian Economy

In 2005 total health expenditures in Canada were estimated to be more than \$142 billion, approximately \$4,411 per person. This represents more than 10% of Canada’s Gross Domestic Product (GDP). Across the country, over 1.5 million people are working in health and social services, about 1 in 10 employed³Canadians.

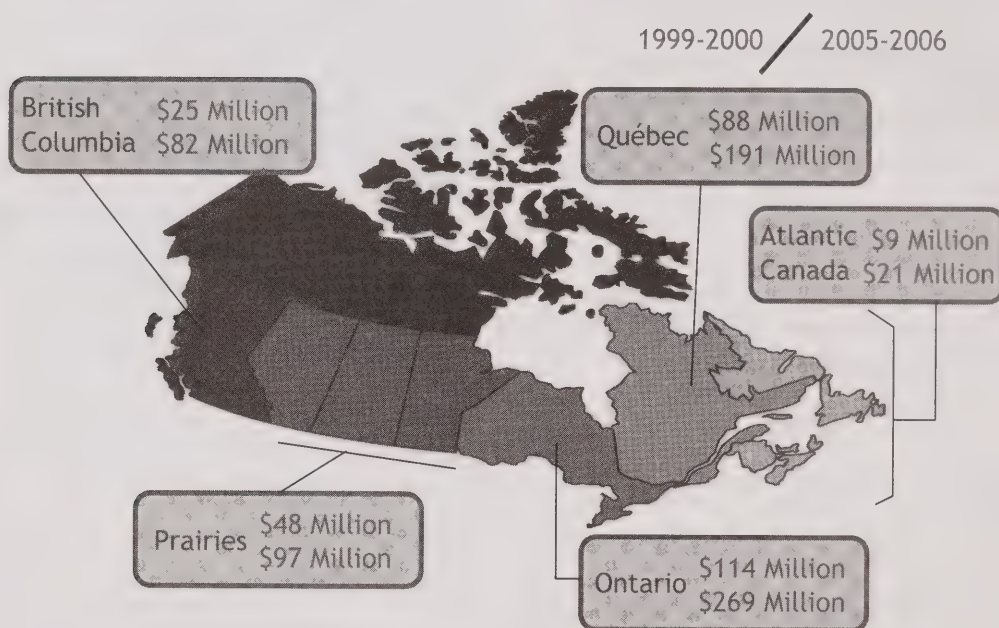
CIHR plays a role in contributing to the overall Canadian health sector labour force. For example:

- in 2005-2006, CIHR’s combined salary support grants totaled \$36 million and provided income to over 700 world-class health researchers working in areas of identified importance and concern to Canadians;

³ Information taken from CIHI, *Health Care in Canada 2006*, available at http://secure.cihi.ca/cihiweb/products/hcic2006_e.pdf

- training programs totaled \$46 million, contributing to the career development of over 1,900 young health researchers and scientists. This is a significant contribution to the development of a skilled, highly trained scientific workforce, an integral component of Canada's future economic growth and competitiveness; and
- CIHR's national mandate and structure helps to ensure that health researchers and research are supported across the country. CIHR funds flow to health researchers administered through over 90 different institutions across Canada.

CIHR Funding by Region



Source: CIHR funding database

Direct payments are not included in the figures above.

Alignment to Government of Canada Strategic Outcomes

Through its extensive suite of programs, and through its national and international partnerships and collaborations, CIHR supports world-class health research and researchers in the following government priority areas:

- Wait Times (Access to Quality Care)
- Pandemic Preparedness
- Cancer Control Strategy
- Expensive Drugs
- Mental Health
- Environmental Determinants of Health
- Physical Activity
- Post-secondary Education

The following Table illustrates how CIHR’s Strategic Outcomes and Program Activities align to and support Government of Canada Outcomes:

CIHR Strategic Outcome	CIHR Program Activity	Alignment to Government of Canada Strategic Outcomes
1. Outstanding Research	1.1 Fund health research	Economic: An innovative and knowledge based economy Social: Healthy Canadians with Access to Quality Health Care
2. Outstanding Researchers in Innovative Environments	2.1 Fund health researchers and trainees 2.2 Fund research resources, collaboration and other grants to strengthen the health research community 2.3 Develop and support strong health research community through national and international alliances and priority setting 2.4 Inform research, clinical practice and public policy on ethical, social and legal issues related to health and health research	Economic: An innovative and knowledge based economy Social: Healthy Canadians with Access to Quality Health Care

3. Transforming Health Research into Action	<p>3.1 Support activities on knowledge translation, exchange, use and strategies to strengthen the health system</p> <p>3.2 Support national efforts to capture the economic value for Canada of health research advances made at Canadian institutions</p>	<p>Economic: An innovative and knowledge based economy</p> <p>Social: Healthy Canadians with Access to Quality Health Care</p>
---	---	--

Value for Canadians

CIHR is creating new opportunities for Canadian researchers to be internationally competitive. Today, more health researchers are receiving higher levels of funding in more disciplines and in all provinces. The result is health research discoveries that are making a difference to the health of Canadians, in terms of disease prevention and improved diagnosis and treatment. Health research is also helping to strengthen our health care system to better meet the needs of Canadians wherever they live and whatever their situations. More innovative products and services are being offered by Canadian companies, thanks to the support that CIHR offers to enable the transition from the laboratory to the marketplace.

For example, since its inception in 2000, CIHR has been able to:

- increase the number of CIHR-funded health researchers from approximately 5,600 to more than 10,000, an increase of over 80%;
- increase average annual open competition operating grants for individual researchers from \$92,000 to \$111,000, an increase of over 20%;
- fund a large number of health researchers in strategic priority areas that were identified in consultation with the community;
- encourage and catalyze the commercialization of research and build talent required. For example, since 2001, more than 160 projects have been funded through the Proof of Principle program intended to help commercialize research discoveries. Of the projects that have matured sufficiently to be evaluated, 63%, or 49 projects, resulted in new patents being funded; 21%, or 16 projects, had intellectual property licensed; and 14%, or 11 projects, contributed to new company formation;
- develop important new partnerships with provincial health research agencies, industry and health charities;
- put in place new collaborative agreements with partners in countries around the world; and
- develop programs to engage the users of health research in the health research process.

FUTURE CHALLENGES

CIHR has made great strides in the first five years of implementing its mandate and achieving its vision. These efforts were recognized in the 2005-2006 International Review of CIHR. The International Review Panel also identified some future challenges which are described in detail in the report of the International Panel and are listed below.

Due to the rapid growth and expansion of the mandate of CIHR:

- a) management and governance challenges; and
- b) complexity in programming and the peer review system.

As well, inherent in the CIHR model of virtual Institutes led by Scientific Directors who are based in their home University or hospital and are appointed to fixed terms:

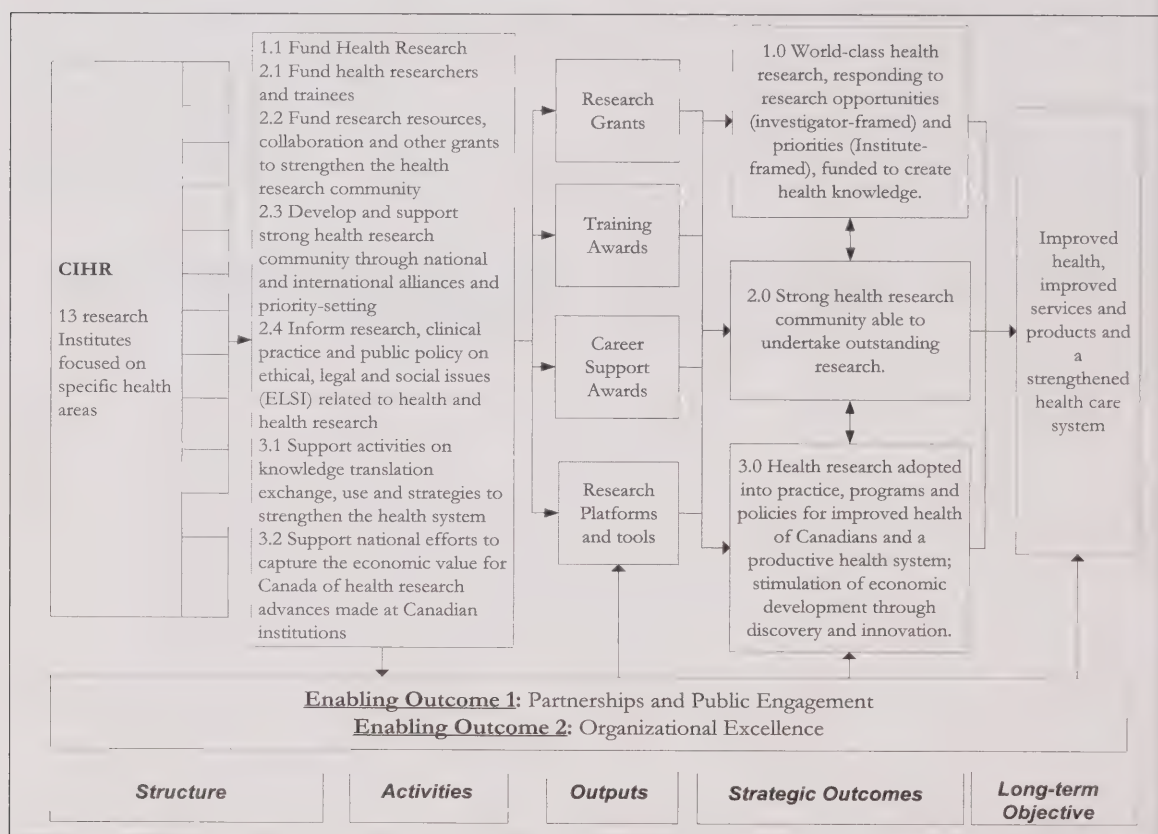
- c) challenges around sustainability and succession.

SECTION II: ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES BY STRATEGIC OUTCOME

INTRODUCTION

In this section of the Departmental Performance Report 2005-2006, CIHR reports on its performance in its three Strategic Outcome areas: *Outstanding Research*; *Outstanding Researchers in Innovative Environments*; and *Transforming Health Research into Action*. The results presented are directly linked to the indicators identified in CIHR's MRRS and to the plans set out in CIHR's 2005-2006 *Report on Plans and Priorities* (http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20052006/CIHR-IRSC/CIHR-IRSCr56_e.asp).

The logic model below provides an overview of the functioning of CIHR. The subsequent logic models throughout this section provide greater detail for their respective outcome areas and are linked through the one depicted below.



Note on Survey Methodology – The following three sections of this report use results of a survey of funded and non-funded researchers conducted for CIHR by EKOS Research Associates in February and March 2005. Both surveys consisted of structured telephone interviews based on a prioritized set of indicators developed in collaboration with a senior CIHR committee.

The results of the survey were intended to inform the 13 evaluations of each of the CIHR Institutes as well as the planned International Review of CIHR as a whole. Both funded and non-funded researchers were surveyed to enable comparisons on the assumption that each group would have different perspectives about CIHR.

The list of funded researchers was derived based on currently funded Grants and Awards as of Oct. 29, 2004 (open and strategic competitions). Awards made to trainees, or programs that were categorized as miscellaneous/undefined were excluded. Grants and Awards that were “Approved” but where the investigator declined the grant/award were also excluded. The list used included only the Nominated Principal Investigators (NPIs) and not other applicants on a project. Finally, assignment of researchers to an Institute for sampling purposes was based on the researcher’s own selection of a Primary Institute on their application for funding. The funded researcher survey fieldwork was fully launched on February 3 and was completed on March 18. A total of 1,676 surveys were completed.

The final average length of the survey interview was 21.8 minutes. The response rate was very good (56.3 per cent), particularly considering the busy schedules of the respondent group. The greatest challenge posed by the fieldwork was actually speaking with a researcher, with around 35 per cent of our sample frame never reached “live” throughout the full duration of the fieldwork (including 480 whose numbers were retired after 15 attempts, despite leaving at least a minimum of three messages). Those who were reached were positively inclined toward participation, as evidenced by a very low refusal rate (seven per cent).

In the survey of funded researchers, the overall number of completed interviews and the sampling error by Institute is described in the table below.

Sampling error (which exists in all sample surveys) refers to the uncertainty in the accuracy of the survey results due to the fact that only part of the entire population is being surveyed.

The figures in the table under “sampling error”, which is also sometimes called the “confidence interval”, mean (for the first example) that “the survey results are accurate within +/- 12 percentage points, 19 times out of 20.

Funded Researchers by Institute — Sampling Error

Institute	Completed Interviews	Sampling Error
CIHR-Institute of Aboriginal People's Health	24	12.1%
CIHR-Institute of Gender and Health	31	12.8%
CIHR-Institute of Aging	72	7.1%
CIHR-Institute of Population and Public Health	97	5.8%
CIHR-Institute of Health Services and Policy Research	88	7.2%
CIHR-Institute of Musculoskeletal Health and Arthritis	123	5.7%
CIHR-Institute of Human Development, Child and Youth Health	127	5.7%
CIHR-Institute of Nutrition, Metabolism and Diabetes	168	4.6%
CIHR-Institute of Cancer Research	172	4.9%
CIHR-Institute of Genetics	177	4.9%
CIHR-Institute of Infection and Immunity	188	5.0%
CIHR-Institute of Circulatory and Respiratory Health	188	5.3%
CIHR-Institute of Neurosciences, Mental Health and Addiction	191	5.7%
Not affiliated	30	17.3%
TOTAL	1,676	1.7%

For the group of non-funded applicant surveys, it was assumed likely that those who had not received funding from CIHR would be less willing to participate in the survey and/or their contact information may have been less current in the CIHR Grants and Awards database. Of the 1,159 in the sample frame, 532 were applicants who had never received funding and the remainder (627) had been successful at some point in the past, but not within the last two years (i.e., not in 2003 or 2004). For this group the final response rate was also very good (53 per cent), particularly considering the busy schedules of the respondent group.

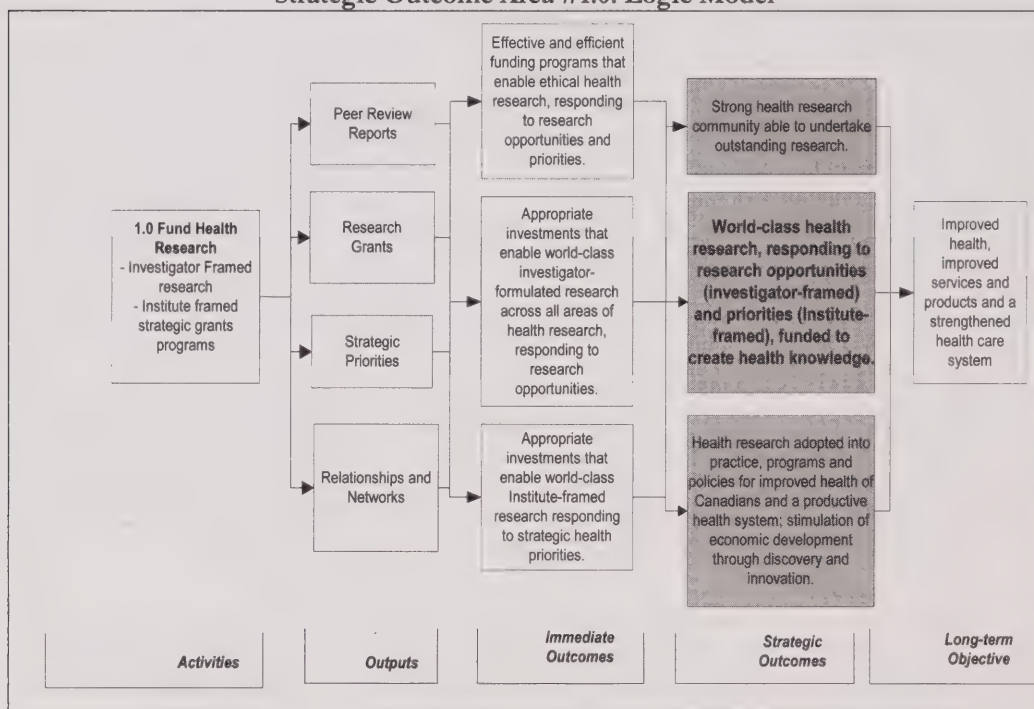
The fieldwork was fully launched on February 16 and was completed on March 18. A total of 588 surveys were completed with an average completion length of 16.6 minutes. Again, the greatest challenge posed by the fieldwork was actually speaking with a researcher, with around 41 per cent of the sample frame never reached “live” throughout the full duration of the fieldwork (including 103 whose numbers were retired after 15 attempts, despite leaving at least a minimum of three messages). Those who were reached were positively inclined toward participation, as evidenced by a very low refusal rate (five per cent). The overall sampling error for the non-funded survey was 2.9%.

Strategic Outcome # 1.0: Outstanding Research

CIHR supports the development of new knowledge through health research across all disciplines that are relevant to health. Throughout 2005-2006, CIHR continued to ensure that the best health research is supported to create health knowledge responding to opportunities and priorities.

Enabling the conduct of outstanding research is CIHR's core business. The logic model depicted below shows graphically the linkages between the long term objective of CIHR, that is, improved health and health services and a strengthened health care system, and how we hope to achieve it. This includes the activities of creating funding priorities and of funding health research which leads to the production of outputs such as grants to researchers, strategic priorities, reports and building of networks and relationships. These activities and outputs lead us to the accomplishment of the immediate outcomes and then our longer term strategic outcomes.

Strategic Outcome Area #1.0: Logic Model



Performance at the Strategic Outcome Level of the MRRS

In the area of funding Outstanding Research, CIHR aims to achieve the expected result of *world-class health research, responding to research opportunities (investigator-framed) and priorities (Institute-framed), funded to create health knowledge*. There are three key strategic outcome indicators by which success in this area is monitored:

1. Canadian ranking in health research expenditures compared to international levels
2. Number of publications resulting from CIHR-supported research and their impact
3. High peer review rankings of results of CIHR-funded research

Please note these are longer-term outcomes to which CIHR contributes and CIHR is not claiming direct attribution to the results. One of the key enabling inputs for health research is the amount available for investment. CIHR therefore monitors international trends regarding the level of investment in research in general and health research in particular. The number of publications resulting from CIHR-funded research is an indicator of the overall productivity of Canadian researchers. Finally, the peer review rankings of the results of research are an indicator of the quality of the research being produced.

Strategic Outcome Indicator 1 - Canadian ranking in health research expenditures compared to international levels⁴

The Canadian government is the second-largest funder of general research and development in Canada, behind the business sector. Since the end of the 1990s, federal expenditures have increased steadily, mostly through the funding of higher education and through the federal granting agencies (CIHR, the Natural Sciences and Engineering Research Council and the Social Sciences and Humanities Research Council) as well as the National Research Council and Department of National Defence. Government funding for R&D trails the US and other major OECD countries⁵

Recent OECD data shows Canada currently ranks 12 out of 30 countries in terms of the share of GDP invested in research and development⁶ Recent funding increases from the federal government have allowed Canada to assume a lead position among G-7 countries in terms of government *health expenditures* in research and development as a percentage of GDP, ranking 4th behind the United States, United Kingdom and Iceland⁷

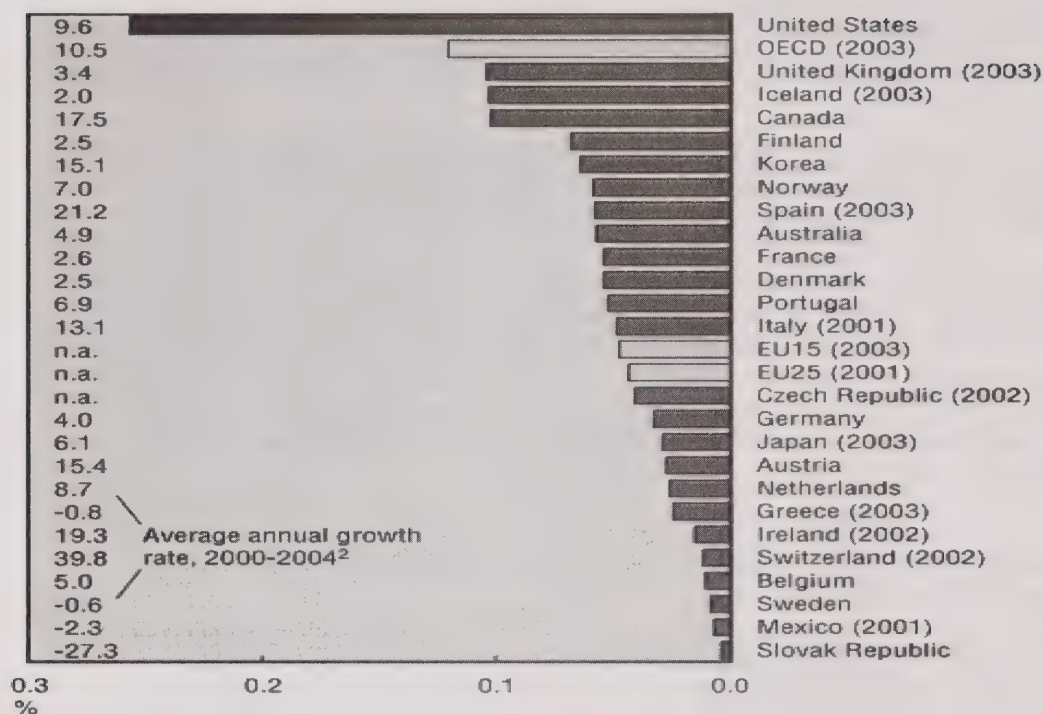
⁴ International comparisons are always difficult to make with any degree of certainty, due to inclusions, exclusions etc.

⁵ "Science and technology Policy Documents", *Science and Technology Data – 2004* available at <http://strategis.ic.gc.ca/epic/internet/inrti-rti.nsf/en/te04319e.html>

⁶ See OECD, Main Science and Technology Indicators, 2006 <http://www.oecd.org/dataoecd/49/45/24236156.pdf>

⁷ For further information, please see *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2005 - Towards a knowledge-based economy*. Please note that the variance between placement of the UK, Canada and Iceland is very small at roughly .02 of GDP.

Health-related R&D in government budgets (GBAORD ¹), 2004 As a percentage of GDP



Source: OECD, Science, Technology and Industry Scoreboard 2005, figure A.8

1. Government budget appropriations or outlays for R&D.
2. Growth rate period is 2000-03 for Greece, Iceland, Japan, Spain, Sweden, the United Kingdom and Total OECD; 2001-04 for Denmark; 2000-02 for Ireland and Switzerland; 2000-01 for Italy and Mexico.

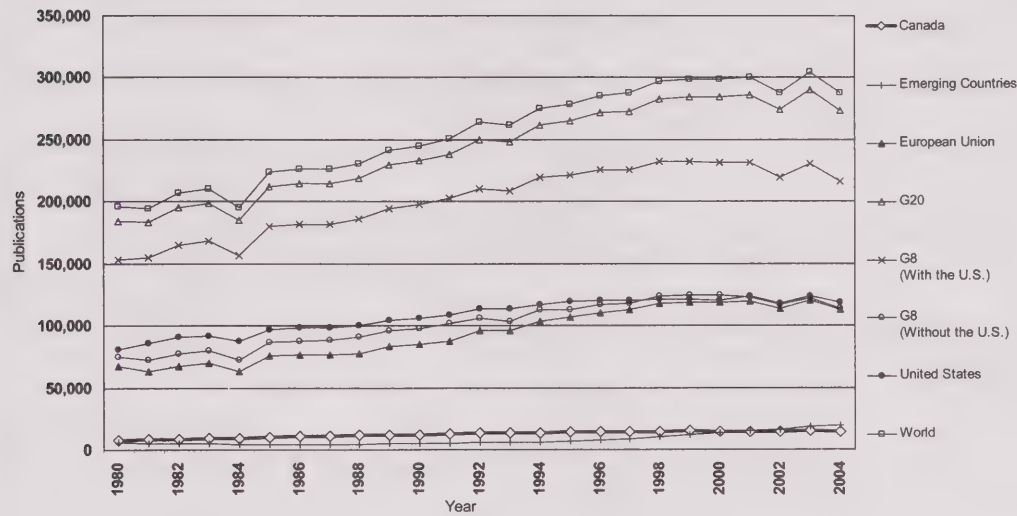
Strategic outcome Indicator 2 - Number of publications resulting from CIHR-supported research and their impact⁸

Publications are a key output measure of the productivity of researchers and a primary method by which the results of research are translated into results for Canadians. There are two key factors that need to be looked at: the overall number of publications and the measure of the impact that they have, which is largely dependent on the quality of the journal in which they are published.

⁸ Please note that these data present general publication trends in Canadian health research and cannot be used to discern the specific impact of CIHR. While CIHR is the largest single Canadian health research funding agency, the trends described here also include research publications supported through other funding sources.

Canada produces approximately 5% of the world's publications in health research:

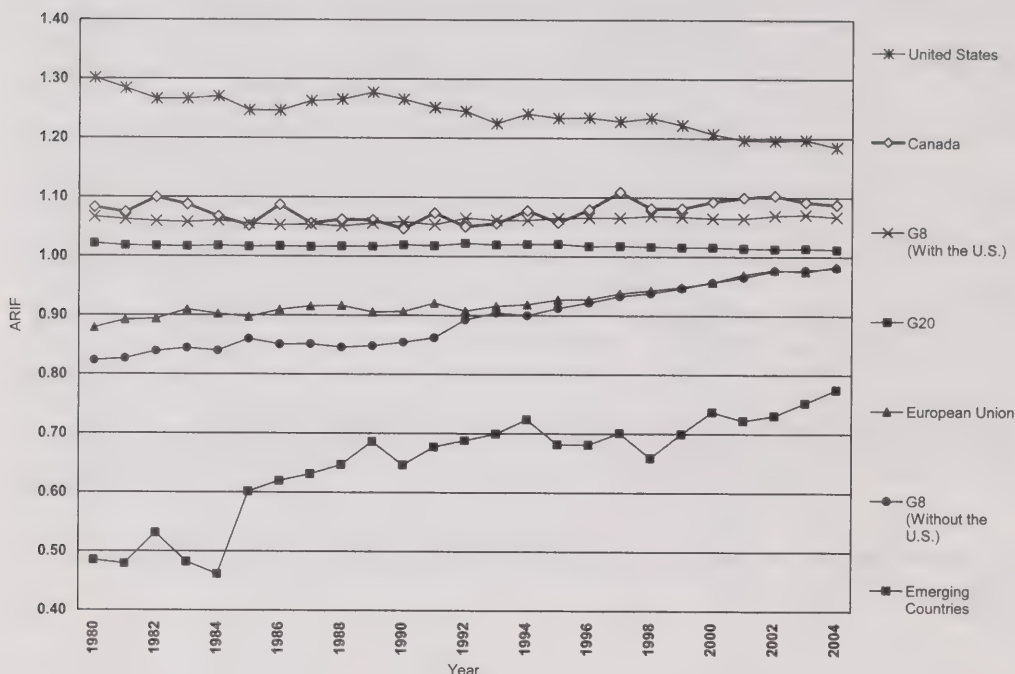
International Health Sciences Publication Counts – Overall Figures, 1980-2004



Source : Observatoire des sciences et des technologies; 25 years of Health Research in Canada : A Bibliometric Analysis, November 2005 (Commissioned by CIHR)

In addition, as the following graph displays, the impact of these publications is high:

International Average Relative Impact Factors in Health Sciences, 1980-2004



Source : Observatoire des sciences et des technologies; 25 years of Health Research in Canada : A Bibliometric Analysis, November 2005 (Commissioned by CIHR)

Strategic outcome Indicator 3 - High peer review rankings of results of CIHR-funded research

A key measure of the overall quality of the research published is the degree of importance attached to it by peers. While CIHR intends to more systematically use peer review processes to assess the quality of health research produced with CIHR funding, comprehensive data are not available at this time. Select examples are available, such as a "hot paper in medicine" published by CIHR-funded Dr. Salim Yusuf – considered high quality by peers in the sense that it was cited a total of 236 times, placing it among the top five papers published in the past two years in the field of clinical medicine.⁹

⁹ <http://in-cites.com/scientists/DrSalimYusuf.html>

Performance at the Program Activity Level of the MRRS

In the sections that follow, the Program Activities are identified and the financial as well as human resources devoted to them are presented. A table describing the program activity, its expected results and indicators of performance cited from CIHR’s Report on Plans and Priorities and MRRS is then presented. Finally, a summary of results achieved is provided.

Program Activity Name: 1.1 Funding Health Research

Financial Resources:

Planned Spending	Authorities	Actual Spending
\$420.3M	\$442.6M	\$466.5M

Human Resources:

Planned	Actual	Difference
173	172	1

Performance Summary – Met Expectations

Program Activity Description Plan, launch and manage competitions and programs for grant funds to facilitate and enable the conduct of outstanding health research including collaborative programs in investigator-framed and Institute-framed initiatives.	
Expected Results Effective and efficient funding programs that enable ethical health research creating health knowledge that responds to opportunities and priorities.	Program Activity Indicators 1. Success of CIHR-funded research programs including results, awareness and satisfaction levels. 2. Extent to which Institutes have appropriately influenced the research, policy and/or practice agendas in their communities.
Link to Priority Priority #1: Research—Advance health knowledge, through excellent and ethical research, across disciplines, sectors, and geography.	

Summary of Results

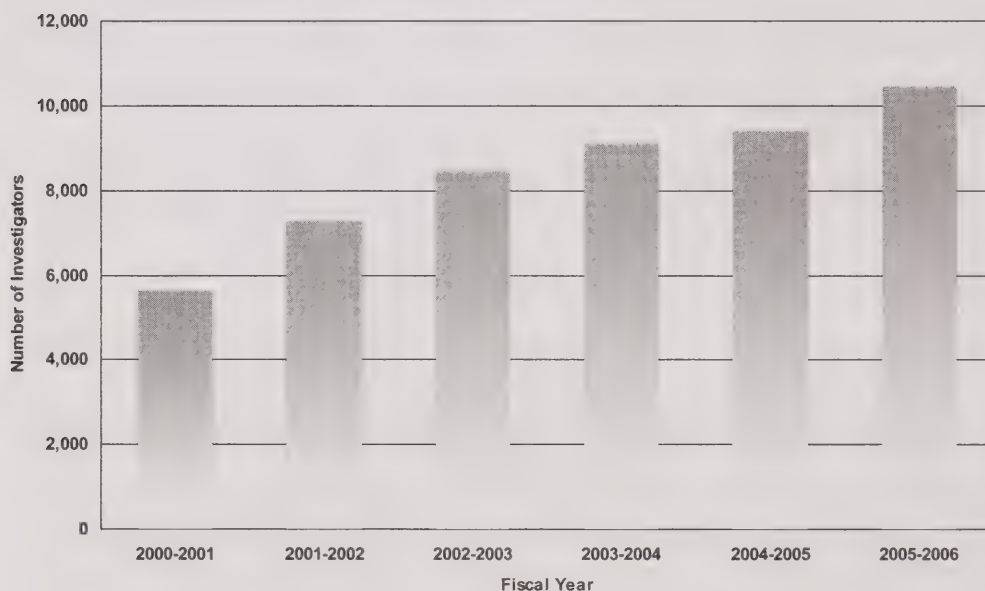
Under this program activity, CIHR has committed in its Report on Plans and Priorities (RPP) to fund excellence in health research, support strategic research through Institutes and develop national research platforms and initiatives. Through the effective and efficient operation of these funding programs, the expected result for CIHR is the enabling of ethical research that creates health knowledge that responds to opportunities and priorities. There are two primary program activity (PA) indicators by which CIHR measures its success in this area:

Program Activity Indicator 1 – Success of CIHR-funded research programs including results, awareness and satisfaction levels

There are several measures by which CIHR is currently monitoring results in relation to this indicator.

Results and Awareness

Number of Investigators receiving CIHR Grants and Awards¹⁰

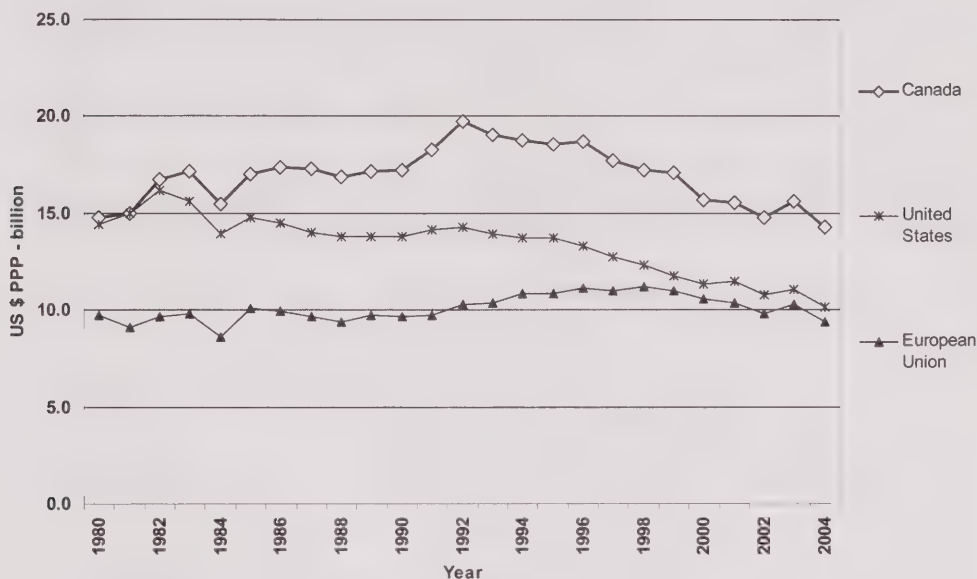


Source: CIHR Funding Database (Note, Networks of Centres of Excellence and Canada Research Chairs are excluded from these figures).

¹⁰ Data from CIHR internal data base.

- In terms of results, as the graph below indicates, Canadian health researchers produce more per dollar of GDP.

Health Research Publications/Real GDP



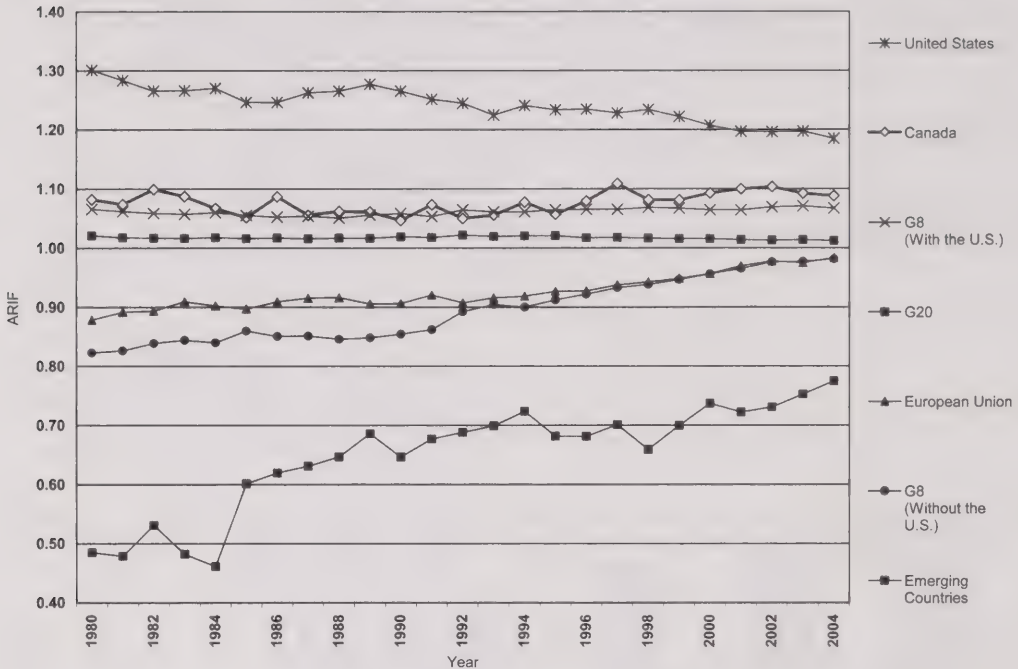
Source of GDP data is OECD database.

US 2003 GDP data from national accounts data.

Canada 2003 GDP data from Statistics Canada.

Canadians produce very high-quality health research publications:

Average Relative Impact Factors in Health Sciences for All Countries, 1980-2004



Source : Observatoire des sciences et des technologies; 25 years of Health Research in Canada : A Bibliometric Analysis, November 2005 (Commissioned by CIHR)

The number and impact of publications is a key measure of impact. Canada ranks first in the world for the percentage of papers published in the top 50 biomedical journals. In an examination of funds spent on research compared to the number of articles produced¹¹ Canada ranked first with 37.8 articles per billion of US dollars spent. The US ranked second with 36 articles. When the same authors looked at the number of articles produced per 1000 scientist years of research, Canada ranked second to the US, with 5.4 articles compared to 7.2 articles for the US¹².

¹¹ Elpidoforos S. Soteriades, Evangelos S Rosmarkis, Konstantinos Paraschakis and Matthew E. Falagas, "Research contribution of different world regions in the top 50 biomedical journals (1995 – 2002)" in *The FASEB Journal Life Sciences Forum* (J.20) 29 – 34 (2005)

¹² Please note there are limitations to the data on publications including a tendency to underestimate publications from social sciences literature. There may also be a perceived bias toward English speaking countries. Finally, publications are only one important output of research and a currently available proxy for measuring research impacts.

Satisfaction Levels

Researcher Perceptions of Effectiveness

Researchers are the heart of the CIHR community. As a result, their satisfaction with and perceptions of CIHR's effectiveness, provide CIHR with an important measure of its overall success. A recent survey commissioned for CIHR provides important data in two key areas:

Appropriateness of CIHR Mandate

- 71 per cent of CIHR funded researchers say the mandate of CIHR is to a large extent appropriate, with 27 per cent saying it is appropriate to some extent and a small minority (one per cent) saying it is to little extent appropriate.
- 63 per cent of non-funded researchers say the mandate of CIHR is appropriate to a large extent, with 35 per cent saying it is appropriate to some extent.

Achievement of CIHR Objectives

- A small minority of funded researchers (14 per cent) believe CIHR has achieved its objective to a large extent, 78 per cent say to some extent, and only five per cent believe that the CIHR mandate has been achieved to little extent.
- 42 per cent of funded researchers feel the CIHR mandate is to a large extent achievable, with 55 per cent saying it is achievable to some extent, and a small minority indicating that it is not achievable (three per cent). In contrast, only 33 per cent of non-funded researchers feel the CIHR mandate is achievable to a large extent, with 62 per cent saying it is achievable to some extent

Program Activity Indicator 2 - Extent to which Institutes have appropriately influenced the research, policy and/or practice agendas in their communities

The degree to which CIHR Institutes have influenced research, policy and/or practice agendas in their communities helps to determine the achievement of the expected result of effective and efficient funding programs that enable ethical health research creating health knowledge that responds to opportunities and priorities. This is because Institutes create strategic funding opportunities in areas of health research priority thus encouraging their research communities to undertake more research in these areas.

The key source of information on success in this area is the opinions of our researchers.

CIHR Overall

Setting of a national health research agenda

- Most funded health researchers believe CIHR has succeeded in setting a national health research agenda, at least to some extent. Forty-two per cent feel to a large extent that CIHR has set a national agenda and 51 per cent believe this has occurred to some extent.
- Most non-funded health researchers believe CIHR has succeeded in setting a national health research agenda (i.e., who responded five or higher on the scale in the previous question). Thirty-two per cent feel to a large extent that CIHR has set a national agenda and 58 per cent believe this has occurred to some extent.

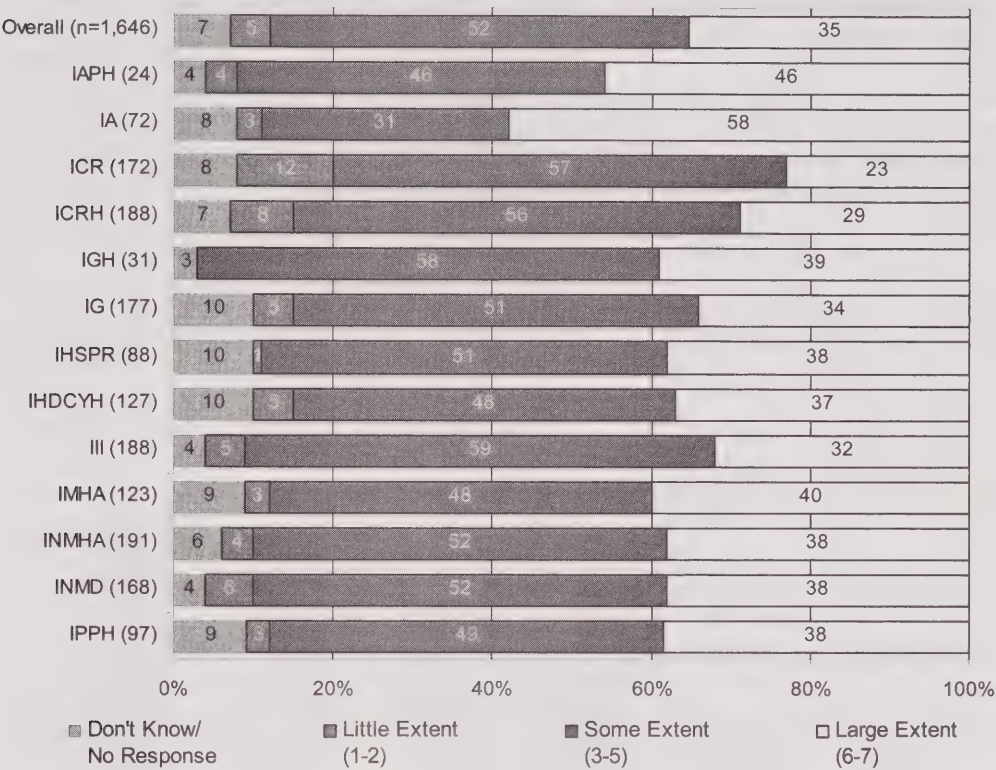
Appropriateness of the national health research agenda

- Of the funded health researchers who agree that CIHR has set a national health research agenda almost all say that this research agenda is, at least to some extent, the appropriate one. Forty-four per cent say that the agenda is to a large extent the appropriate one, and 51 per cent say to some extent.
- Of the non-funded researchers who agree that CIHR has set a national health research agenda (i.e., who responded five or higher on the scale in the previous question), almost all say that this research agenda is, at least to some extent, the appropriate one. Thirty-five per cent say that the agenda is to a large extent the appropriate one, and 58 per cent say to some extent.

CIHR Institutes

About one-third of funded health researchers overall (35 per cent) believe that the Institute with which they affiliate has been successful to a large extent in influencing the research agenda within its mandate, and 52 per cent believe it has been successful to some extent.

“To what extent do you feel the Institute has been successful in influencing the research agenda within its mandate?”



Source: Survey of Funded Researchers, 2005 n = 1,676

Institutes fall within three groups according to the degree to which their researchers believe they have influenced research agendas:¹³

- IAPH and IA: 46 and 58 per cent of IAPH and IA researchers respectively believe to a large extent that these Institutes have been successful in influencing the research agenda;
- IGH, IHSPR, IHDCYH, IMHA, INMHA, INMD, and IPPH: between 37 and 40 per cent believe this. Furthermore, one in ten did not know or were unable to respond with respect to IG, IHSPR, or IHDCYH.
- ICR, ICRH, IG and III: 23 to 34 per cent believe this. Furthermore, with respect to ICR, 12 per cent believe the Institute has only been successful to a little extent.

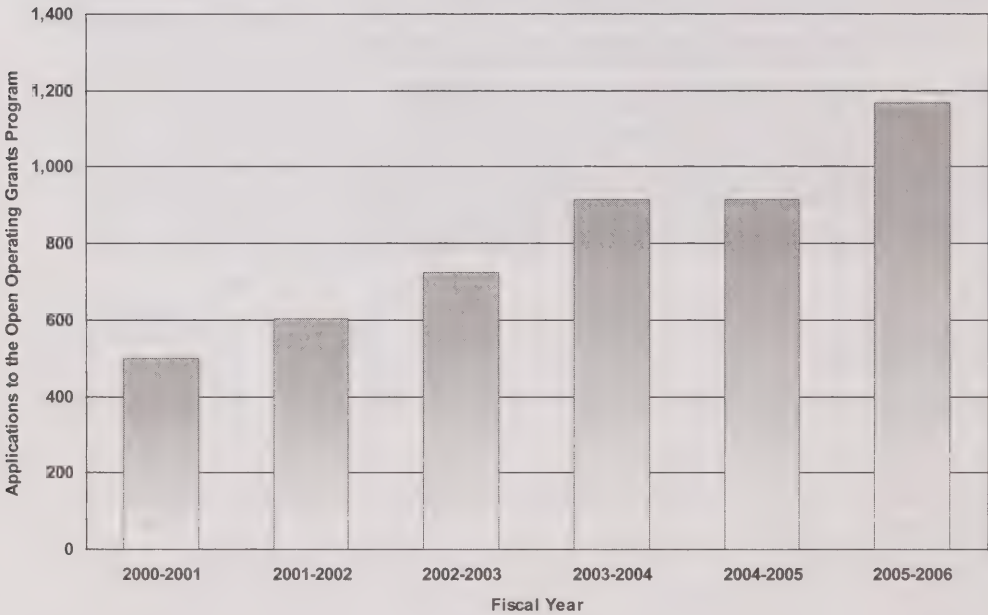
¹³ For list of Institute acronyms refer to page 16 of this report

Lessons Learned

While substantial progress has been made toward the expected result of achieving effective and efficient funding programs that enable ethical health research creating health knowledge that responds to opportunities and priorities, CIHR has also learned several key lessons from the evidence presented herein.

First, while the number of applications funded has generally been increasing, the graph below shows there is an increasing gap between the number of excellent proposals submitted to CIHR and the number that it is able to fund. As indicated in the section on risks, the inability of CIHR to adequately fund all applications received that are rated as very good and above is a significant concern.

Number of Applications to the Open Operating Grants Program Rated 3.5* and above Fundable, but not Funded



Source :CIHR Funding Database

Note: * CIHR has a rating scale of 0-5 for peer review of funding applications

Second, as noted by the International Review Panel, it will be increasingly important for CIHR to collect objective data for all funded health research to allow for more effective decision-making in the future. The planned implementation of an End-of Grant report from all grant holders will improve the data available to CIHR on the results of funded research.

Finally, with increased funding and a broader mandate, combined with more collaborative partnerships, CIHR's portfolio of funding programs has become increasingly complex. This can make it difficult for the research community to keep abreast of the numerous and complex funding opportunities. Therefore, CIHR has begun to examine how best to offer funding opportunities that are easier to understand, and are both regular and predictable for the research community and more manageable for CIHR staff.

Over the next five years CIHR intends to simplify its portfolio of funding programs by combining those programs with similar objectives. Any program re-design required to streamline CIHR's funding opportunities will be guided by consultation with the research community. The intended result is a simple, well-designed portfolio of funding programs that will be flexible enough to accommodate all approaches to health research.

FUTURE CHALLENGES FOR CIHR IN THE AREA OF OUTSTANDING RESEARCH

a) Getting the balance right between strategic and investigator-led research

The tensions that currently exist between the need for operating grant support and the need for strategic initiatives are likely to continue.

The appropriate balance between these various forms of research funding, as with the balance between funding between disciplines, is a critical determinant of the future success of Canadian health research. This balance is likely to vary in different areas of health research so that no single formula can be applied across the organization. Both processes and structures must be established for the research community to productively and collaboratively participate in these crucial decisions. These deliberations must be transparent.

b) Other national and provincial funding initiatives have significantly increased the demand for operating support from CIHR

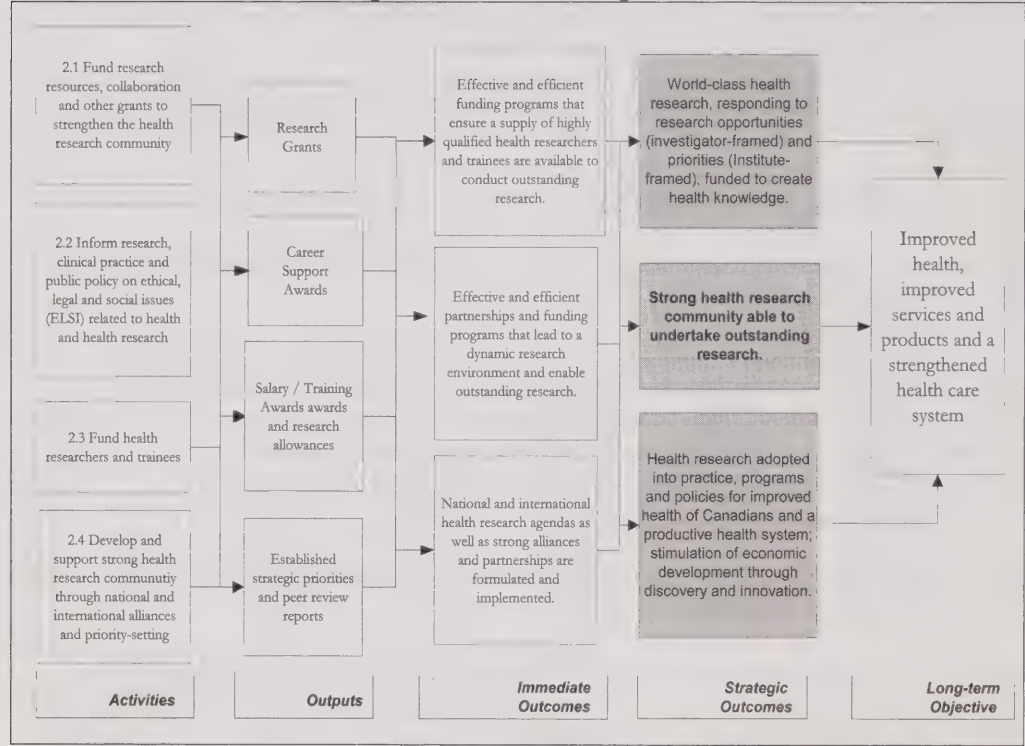
The International Review Panel was surprised by the extent, diversity and complexity of the research funding environment in Canada for health research. Canada appears to have more potential sources of such research funding than many nations.

The single health research funding agency most affected by investment made through many of these various funding streams is the CIHR. This is because CIHR remains the single, major source of federal funds for health research operating grants necessary to ensure that these other investments made in personnel and infrastructure succeed (e.g. the majority of infrastructure investments to date by the Canada Foundation for Innovation (CFI) have been in the health area). Each investment in personnel or building infrastructure inevitably puts further demands on the CIHR's operating grant budget. If all such streams of funding were coordinated this would provide a powerful expansion in capacity across the research sector in Canada. When not well matched, however, significant new demands on grant support cannot be met. Failure to align these funding streams at a federal level creates a serious risk that supply and demand in health research will become dangerously unbalanced.

Strategic Outcome #2.0: Outstanding Researchers in Innovative Environments

CIHR is committed to strengthening Canada’s health research capacity by continuing to broaden, deepen and sustain health research excellence. CIHR will continue to increase its support for multidisciplinary and multisectoral teams of researchers. CIHR will ensure that it supports the right balance and mix of health researchers to realize its mandate and strategic objectives. CIHR recognizes the importance of new investigators to the Canadian health research enterprise. Throughout 2005-2006 and beyond, CIHR will work to ensure a strong Canadian health research community that is able to undertake outstanding research.

Strategic Outcome #2.0 Logic Model



Performance at the Strategic Outcome Level of the MRRS

Developing a community of outstanding health researchers is part of CIHR’s core business.

The logic model depicted above shows graphically the linkages between the long term objective of CIHR, that is, improved health and health services and a strengthened health care system, and how we hope to achieve it. This includes the activities of funding health researchers and trainees, informing research and clinical practice on the ethical, legal and social issues related to health research and the development of alliances and priorities which leads to the production of outputs such as grants to researchers, strategic priorities, career support awards and salary and training awards.

These activities and outputs lead us to the accomplishment of the immediate outcomes (identified above) and then our longer term strategic outcome. There are four longer term strategic outcome indicators by which success in this area is determined :

1. Number and types of PhD graduates in Canada by year
2. Percent of PhD graduates in Canada planning postdoctoral fellowship or research associateship in health
3. Canadian international ranking in level of education
4. Quality and availability of adequate resources for research (infrastructure, resources, hardware, software)

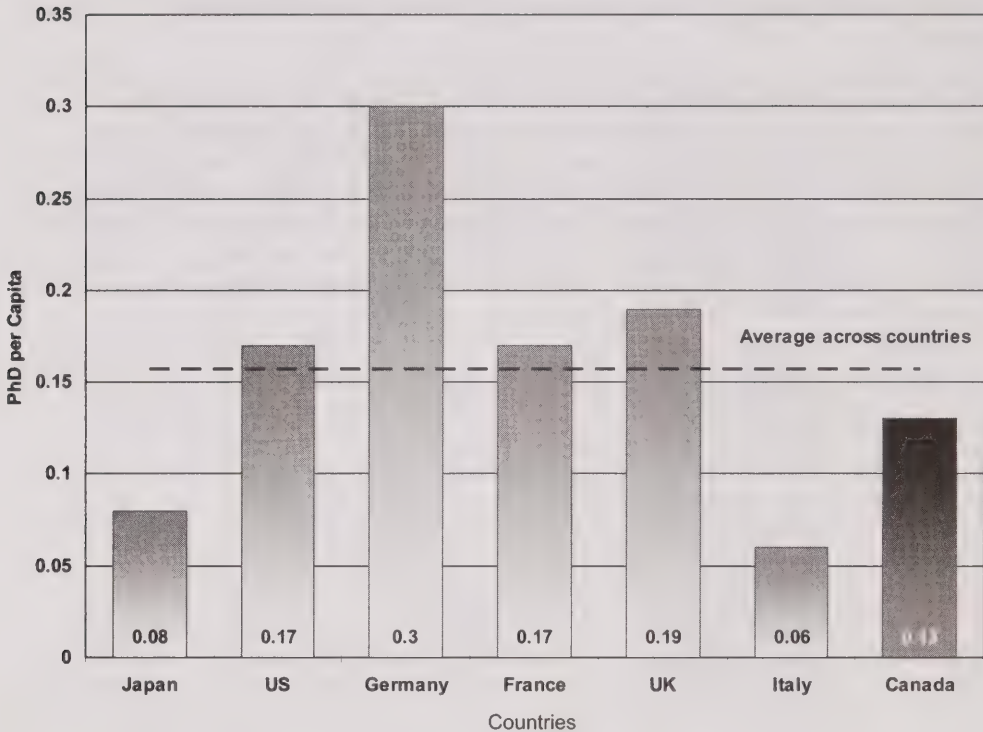
Data for the first three strategic outcomes are from a Statistics Canada Survey on Earned Doctorates¹⁴ and from the OECD. Indicators at the strategic outcome level are general societal indicators. Since these are longer term outcomes to which CIHR contributes, CIHR does not claim direct attribution to the results. CIHR contributes to the development of highly qualified personnel (HQP) through direct investments in people through training awards. To measure the effectiveness of this contribution, CIHR monitors societal indicators including the number and type of PhD graduates, those planning on further post-doctoral work as well as the percentage of the population with post-secondary education.

¹⁴ For details on the methodology and limitations of this study, please see Gluszynski, Tomasz and Valerie Peters, Survey of Earned Doctorates: A Profile of Doctoral Degree Recipients, Statistics Canada and Human Resources Development Canada, p.42.

Strategic Outcome Indicator 1 - Number and types of PhD graduates in Canada by year.

A key measure for success in building capacity in this area is the number of PhDs per capita. CIHR contributes to increasing the number of HQP in Canada, which currently ranks fifth for proportion of the population with a PhD.

PhD's per Capita, Average Value from 1998-2000



Source: 2004, King, Scientific Impact of Nations, URL: <http://www.dti.gov.uk/files/file11959.pdf>

According to Statistics Canada, between July 31, 2003 and June 30, 2004 (the most recent data available), approximately 3600 students graduated from Canadian universities with Doctoral degrees. In their study of 3,327 of these, 21% graduated from the biological sciences, 13% from engineering and 13% from humanities programs¹⁵.

¹⁵ Data taken from Gluszynski, Tomasz and Valerie Peters, Survey of Earned Doctorates: A Profile of Doctoral Degree Recipients, Statistics Canada and Human Resources Development Canada, p.8.

Strategic Outcome Indicator 2 - Percent of PhD graduates in Canada planning postdoctoral fellowship or research associateship in health

The percentage of PhD graduates planning post doctoral work is a key indicator of both the likelihood of PhD training encouraging individuals to continue in health research and of the potential demand for CIHR post-doctoral fellowship awards. According to the Survey of Earned Doctorates, 56% of graduates planned to enter the labour force after graduation while 34% were planning to undertake a postdoctoral fellowship.¹⁶ However, for those graduating in the life sciences, this number is much higher with approximately 64% *planning on continuing their training or study through a postdoctoral fellowship or other arrangement.*

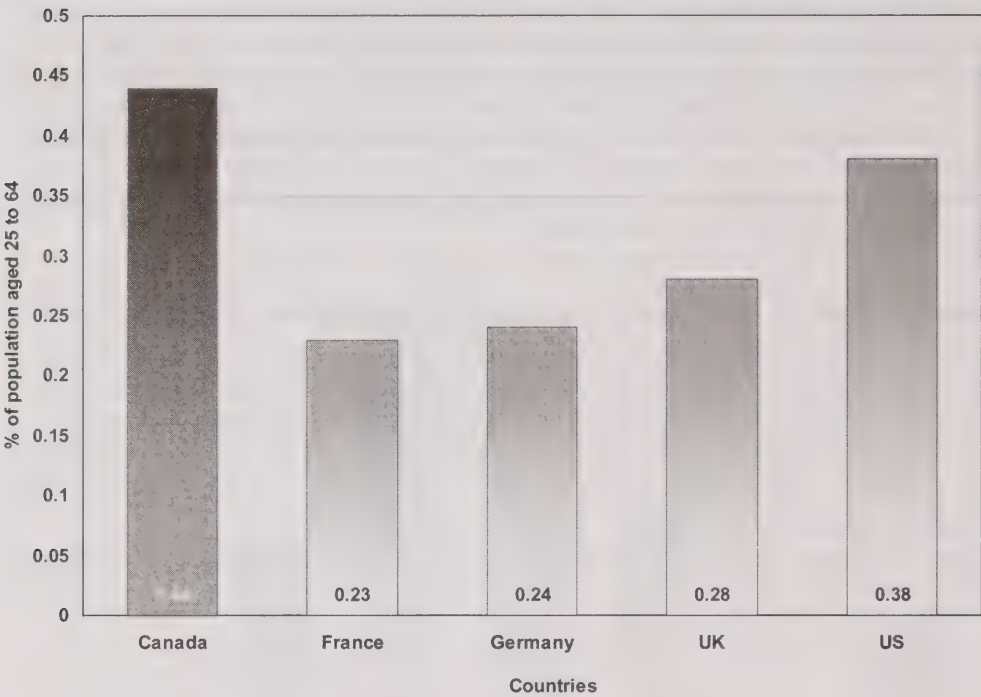
Strategic Outcome Indicator 3 - Canadian international ranking in level of education

HQP are a major requirement for Canada's innovative economy. Having access to a highly skilled, highly educated workforce helps ensure capacity to maintain and improve the overall Canadian economy. Through its Canada Graduate Scholarships Programs and Doctoral Research Awards, CIHR is contributing to Canada's leading position in the proportion of the population with post-secondary Education¹⁷

¹⁶ *Ibid.*, p.14

¹⁷ OECD data - % of population aged 25-64 with post secondary education as of 2003

Proportion of the Population ages 25 to 64 with Post-Secondary Education, 2003



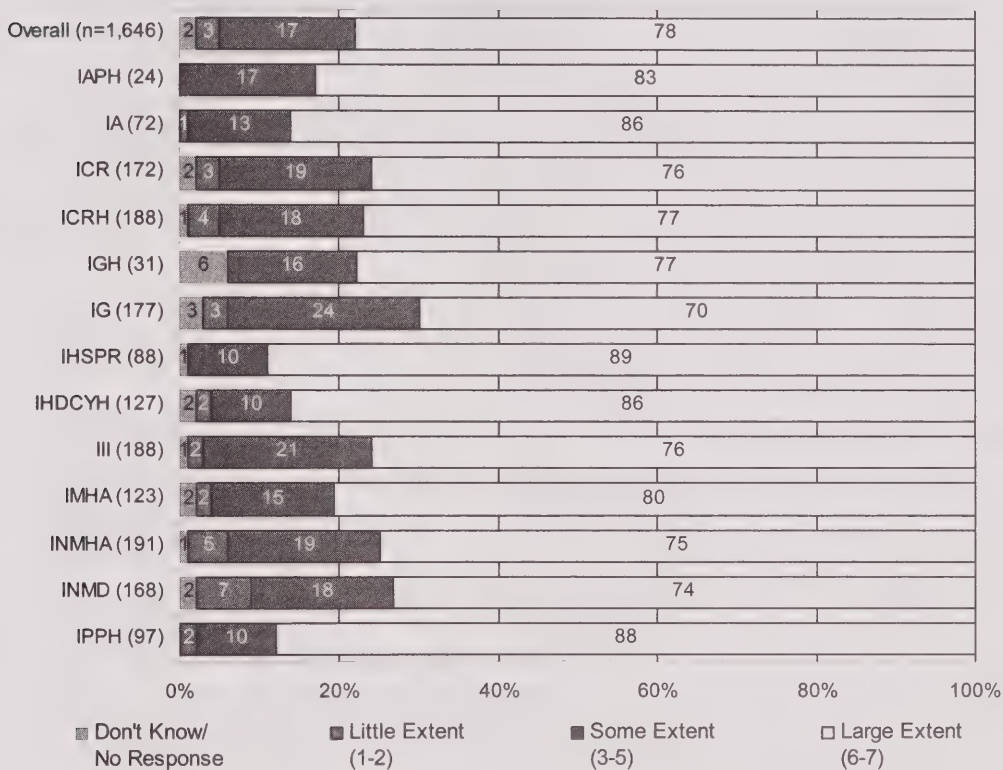
Source: OECD and World Bank

Strategic Outcome Indicator 4 - Quality and availability of adequate resources for research (infrastructure, resources, hardware, software)

In terms of the development of research capacity, in the survey of CIHR funded Researchers, only 8% agreed that capacity in terms of research environments (infrastructure, resources, hardware, software) is optimal to a large extent, with 70% saying it is optimal to some extent. Further, as the figure below demonstrates, researchers clearly identify capacity building as an area where the perceived need for the CIHR is highest, ranging from 89% (IHSPR) to 70% (IG and IGH).

Need for Institutes: Capacity – Funded Researchers

“To what extent is the Institute needed in your field of research to support the development of Canadian capacity (in terms of people and research environment)?”



Source: Survey of Funded Researchers, 2005

n = 1,676

Performance at the Program Activity Level of the MRRS

Program Activity Name: 2.1 Fund Health Researchers and Trainees

Financial Resources (in millions)

Planned Spending	Authorities	Actual Spending
\$195.4M	\$200.1M	\$178.3M

Human Resources:

Planned	Actual	Difference
67	87	-20

Performance Summary – Exceeded Expectations

Justification - In each of the evaluations of the Institutes conducted in 2005-2006, capacity building was perceived to be a major strength and in most cases, the area wherein there were perceptions of some of the highest levels of success.

Program Activity Description Plan, launch and manage competitions and programs for both salary awards to enable health researchers to devote more time to their research, as well as competitions for training awards to develop future health researchers.	
Expected Results Effective and efficient funding programs that ensure a supply of highly qualified health researchers and trainees are available to conduct outstanding research.	Program Activity Indicators <ol style="list-style-type: none">1. Success of CIHR-funded salary and training programs including results, awareness and satisfaction levels.2. Level and success of Institute activity in creating opportunities for capacity development based on successful initial and ongoing identification and targeting of research domains in need of capacity development.
Link to Priority Priority #2: Researchers—Develop and sustain Canada's health researchers in vibrant, innovative and stable research environments.	

Summary of Results

Under this program activity, CIHR has committed in its Report on Plans and Priorities to training the next generation of researchers, supporting research careers, and building research capacity in universities.

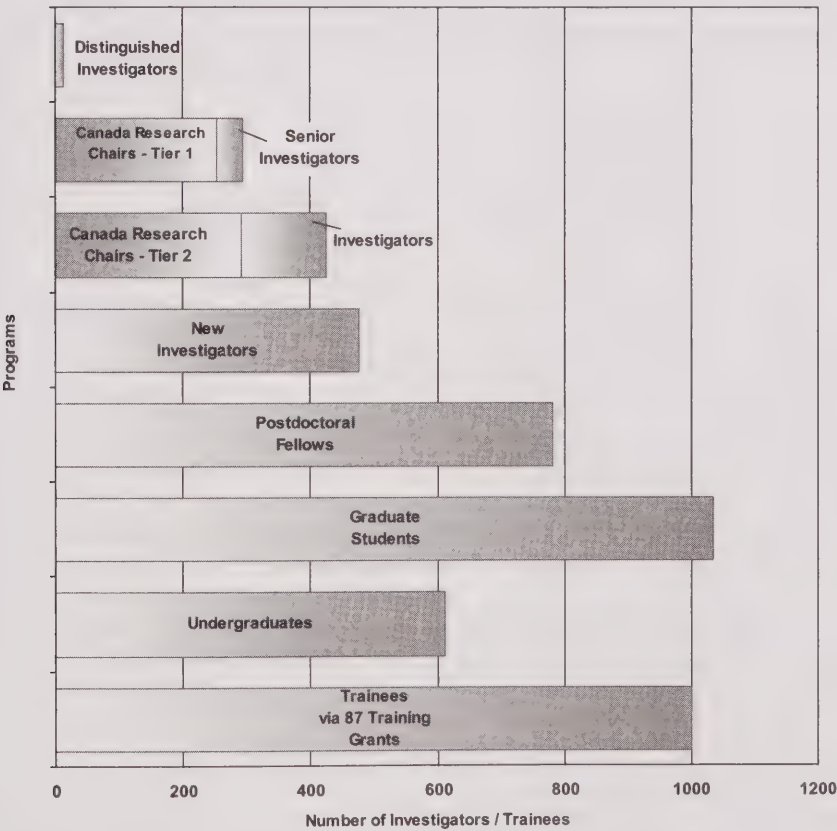
Through the effective and efficient operation of these funding programs, the expected result for CIHR is ensuring a supply of highly qualified health researchers and trainees is available to conduct outstanding research. There are two primary program activity (PA) indicators by which CIHR measures its success in this area:

Results and Awareness

Program Activity Indicator 1 - Success of CIHR-funded salary and training programs including results, awareness and satisfaction levels.

- CIHR manages a variety of programs aimed at strengthening the supply of health researchers. The graph below displays the number of people in health research throughout Canada who were supported through various CIHR awards programs in 2005-2006.

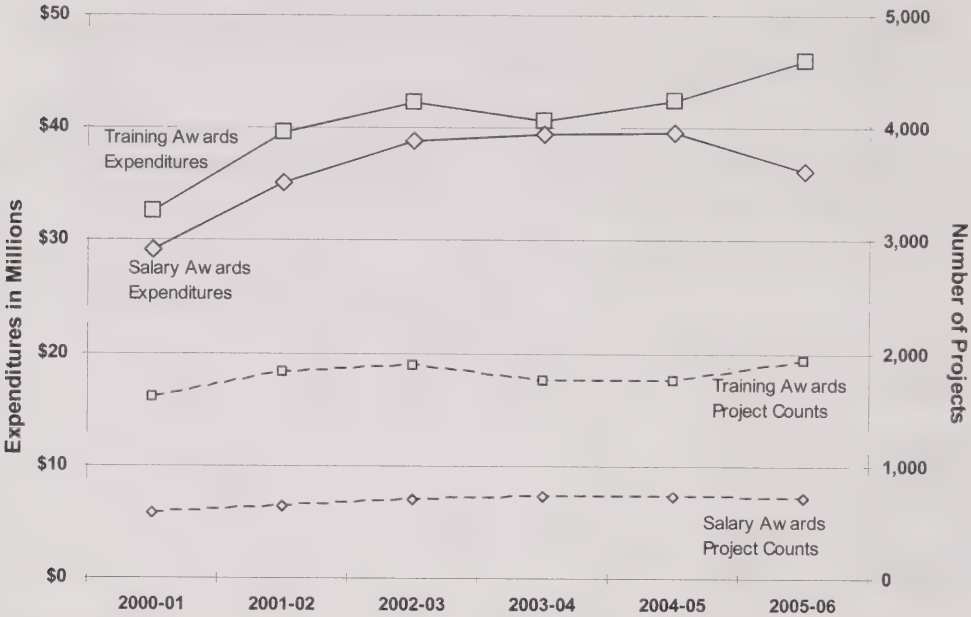
Research Capacity Building by program



Source : CIHR Funding Database

- Expenditures for training programs and salary support**

Expenditures in the Training area increased in the period 2000-2001 to 2005-2006 as is shown in the graph below. Training award expenditures rose from \$33M in 2000-2001 to \$46M in 2005-2006. Salary award expenditures rose from \$29M in 2001-2002 to \$36M in 2005-2006.



Salary Award figures exclude the Canada Research Chairs
 Source: CIHR Funding Database

In 2001 CIHR created the Strategic Training Initiative in Health Research (STIHR), through which it provides Strategic Training Program (STP) grants. STIHR funding is provided by CIHR and its partners in government, voluntary and private sectors. In 2005-2006, CIHR provided funds to 87 STIHR Grants, supporting an estimated 1000 trainees and an additional 1000 trainees participated in this training although they were not necessarily supported financially. For information about the STIHR, including partners in the government, private and voluntary sectors, see <http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/22174.html>.

In collaboration with the federal funding agencies (Natural Sciences and Engineering Research Council and Social Sciences and Humanities Research Council of Canada) CIHR will continue to invest in research capacity building through the Canada Research Chairs program and the Canada Graduate Scholarships program in 2005–2006 and beyond.

Canada Research Chairs Programs: CIHR contributed \$72.9 million to the Canada Research Chairs (CRC) program in 2005-2006 to support 544 Chair awards in health research. The CRC initiative provides up to 2000 Chair awards to excellent researchers in all disciplines, 1,000 each at the senior (Tier 1) and junior (Tier 2) levels. Seven hundred of the CRCs are in health research. CRC funds are “flow throughs”, that is, they are voted to CIHR by Parliament and specifically earmarked for this program. CIHR’s Governing Council cannot divert these funds to other investments. Five hundred and forty four Chairs are currently filled.

Canada Graduate Scholarship Programs: The Canada Graduate Scholarships (CGS) Doctoral and Master’s awards programs were introduced in 2003 by the federal government. These programs provide additional funding to CIHR specifically to support individual training awards for MSc and PhD level students. In 2005-2006 CIHR invested \$8.1 million in CGS to support approximately 215 PhD students and 184 MSc students.

Satisfaction

Researcher Perceptions of Relevance of Training Support

Researchers are the heart of the CIHR community. As a result, their perceptions of CIHR, both strengths and weaknesses, provide CIHR with a key measure of its overall relevance, success and effectiveness. In a recent survey commissioned for CIHR:

- Researchers perceive a particularly great need for grants that fund training awards, grants and career awards to help young researchers (88 per cent)
- A majority of funded CIHR researchers see a great need for the Institute with which they are affiliated to support development of Canadian capacity in terms of people and the research environment (78 per cent)

Program Activity Indicator 2 - Level and success of Institute activity in creating opportunities for capacity development based on successful initial and ongoing identification and targeting of research domains in need of capacity development

CIHR measures its results in relation to this indicator in several ways.

Researcher perceptions of effectiveness:

- Most funded researchers who were surveyed indicated that the Institute with which they are affiliated has contributed to some or a large extent in developing capacity in terms of people (63 and 21 per cent, respectively) and the research environment (66 and 17 per cent) and in developing research excellence (59 and 32 per cent).
- Overall, across funded researchers affiliated with all Institutes, only 13 per cent believe that current capacity in terms of people is optimal to a large extent, while two-thirds of researchers (66 per cent) believe that capacity in terms of people is optimal to some extent, and 11 per cent believe it is optimal to a little extent only.
- Although the current capacity is perceived to be only somewhat optimal by most funded researchers, most believe that the Institutes have contributed to developing capacity within their research area in terms of people and research environment. Overall, the vast majority of researchers (94 per cent) believe that Institutes have contributed to developing capacity in terms of people to some or to a large extent (63 per cent believe that they have contributed to some extent, and 21 per cent believe that they have contributed to developing capacity to a large extent).

There is some variation in the extent to which funded researchers affiliated with each Institute believe that the Institute has contributed to the development of human capacity. Institutes fall into four groups according to the degree to which the researchers in their domain believe they have contributed to developing capacity in terms of people.¹⁸

- Funded IAPH researchers are most likely to indicate that this Institute has contributed to a large extent to the development of capacity in its research area in terms of people (50 per cent +);
- IA and IGH: 35 and 39 per cent of IA and IGH researchers believe this Institute has contributed to the development of human capacity to a large extent;

¹⁸ Please note that all Institutes work within varying contexts, especially in capacity building. IAPH, for example, may be perceived to have a greater need for capacity building as very little capacity existed in the area, whereas other more established areas of health research, such as cancer research, have much higher pre-existing capacity levels.

- IG, IHSPR, IMHA, and IPPH: between 24 and 29 per cent of these researchers believe this; and
- ICR, INMD, ICRH, INMHA, III, and IHDCYH: between 14 and 20 per cent of these researchers believe this.

Program Activity Name: 2.2 Fund research resources, collaboration and other grants to strengthen the health research community

Financial Resources:

Planned Spending	Authorities	Actual Spending
\$64.9M	\$68.1M	\$70.0M

Human Resources:

Planned	Actual	Difference
20	26	-6

Performance Summary - Met Expectations

Program Activity Description

Plan, launch and manage competitions and programs for grant funds for research-enabling activities, such as networking, provision of new equipment, databases and/or specialized resources. Encourage participation and involvement of stakeholders in the public and private sectors through collaborative, enabling programs and competitions.

Expected Results

Effective and efficient partnerships and funding programs that lead to a dynamic research environment and enable outstanding research.

Program Activity Indicators

1. Success of CIHR-funded research resources and collaboration programs including results, awareness and satisfaction levels.
2. Level of Institute leadership, activity and success in strengthening research infrastructure/environment.

Link to Priority

Priority #2: Researchers—Develop and sustain Canada’s health researchers in vibrant, innovative and stable research environments.

Summary of results in relation to indicators:

Under this program activity, CIHR has committed in its Report on Plans and Priorities to supporting work in multidisciplinary teams and advancing research that is relevant to official language minority communities. In collaboration with partners, CIHR expects to contribute to the achievement of a dynamic research environment and to enable outstanding research. There are two primary Program Activity indicators by which CIHR measures its success in this area:

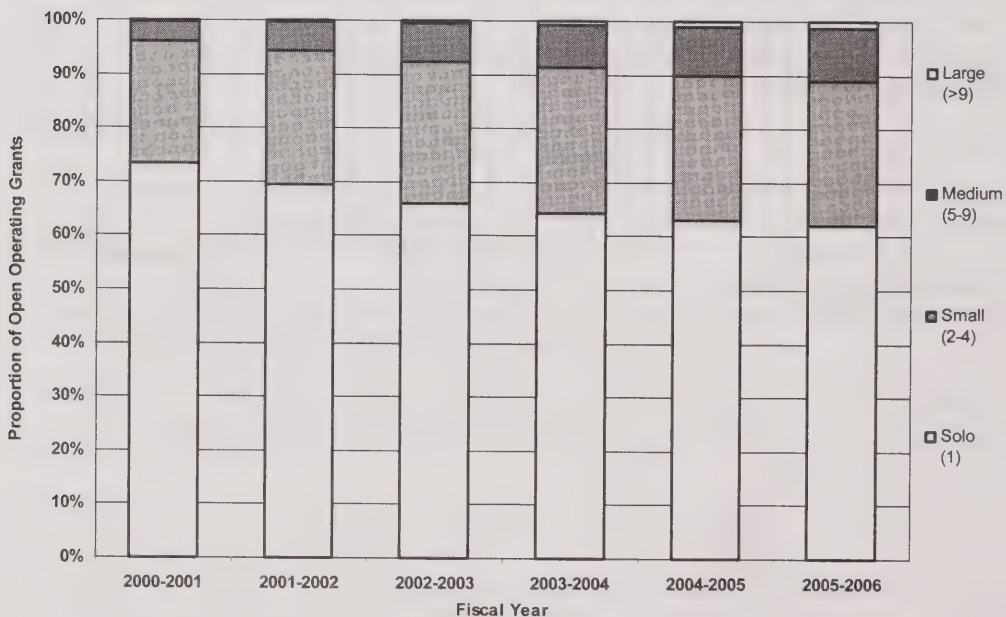
Program Activity Indicator 1 - Success of CIHR-funded research resources and collaboration programs including results, awareness and satisfaction levels

In 2005-2006, CIHR and its Institutes continued to promote and support collaborative programs such as multidisciplinary research teams. In a survey of CIHR-funded researchers, about three-quarters (74%) stated that half or more of their projects are interdisciplinary. Overall, across all funded CIHR researchers, the average percentage of research projects which are considered interdisciplinary is 64 per cent.

Number of research teams, networks and partnerships established.

Collaboration in research is an international trend, and Canadian health researchers clearly value this approach. This is shown by an analysis of the number of investigators named on successful applications for CIHR open operating grants—a funding program where there is no requirement for application by teams (see Graph below).

Size of Investigator Team Associated with Open Operating Grants



Source: CIHR Funding Database

In the area of partnerships, CIHR also works internationally. Two of our programs in the international arena, the International Opportunities Program and the bilateral National Science Foundation of China (NSFC)-CIHR joint research program, have attracted considerable interest. In addition, CIHR has joint research programs with Mexico, Japan, India, Australia and New Zealand.

Working in Multidisciplinary Teams¹⁹

To leverage the success of several programs launched during its first four years, CIHR has combined them into a recently launched (2004-2005) Team Grant program. The health research community has responded well to this opportunity. Combined expenditures on projects that encourage collaborative research, including the new Team Grant, are as follows:

CIHR Expenditures for FY 2005-06	\$ in millions
Community Alliance's in Health Research	\$6.4
CIHR Team Grants	\$0.4
Groups	\$28
Collaborative Genomics Special Projects	\$2.7
New Emerging Teams	\$21.7
Interdisciplinary Health Research Teams	\$8.8
ICE	\$4.4
Centres for Research Development	\$1.5

Program Activity Indicator 2 - Level of Institute leadership, activity and success in strengthening research infrastructure/environment

- Most funded researchers who were surveyed indicated that the Institute with which they identify has contributed to some or a large extent in developing capacity in terms of people (63 and 21 per cent, respectively) and the research environment (66 and 17 per cent) and in developing research excellence (59 and 32 per cent).
- Although the current capacity is perceived to be only somewhat optimal by most funded researchers, most believe that the Institutes have contributed to developing capacity within their research area in terms of people and research environment. Overall, the vast majority of researchers (94 per cent) believe that Institutes have contributed to developing capacity in terms of people to some or to a large extent).

In 2005-2006, as befits its mandate, CIHR supports health research related to topics relevant to the needs of official language minority communities (OLMC) and has included the OLMC initiative as one of the CIHR multi-institute strategic initiatives. Activities and accomplishments for the year 2005-2006 are numerous.

¹⁹ There may be some double counting between group grants and NETs as some NETs are classified as group grants.

In October 2005, CIHR committed funds to support OLMC research in the next four fiscal years. As a result, CIHR launched two priority announcements (fellowship, operating grants) to fund research projects focusing on health issues pertinent to OLMC in Canada in December 2005.

To further support the OLMC initiative CIHR created two positions and appointed a team lead and a project officer.

Their first objective was to meet the existing consultative committee to discuss future activities. Among the identified priorities was the pressing need to build research capacity and increase awareness of the challenges facing OLMC among young researchers. In order to successfully achieve this goal, the initiative's management team included a session dedicated to OLMC in CIHR's 2006 Summer Institute. Having also recognized the lack of strategic direction within the initiative, CIHR recently held a retreat for the purpose of identifying key strategic directions to guide future health research activities and assisting performance monitoring for the next 2-4 years. Finally, CIHR responded to a survey commissioned by the Office of the Commissioner of Official Languages (OCOL) as well as a survey from the Consortium national de formation en santé.

Program Activity Name: 2.3 Develop and support a strong health research community through national and international alliances and priority setting

Financial Resources:

Planned Spending	Authorities	Actual Spending
\$27.7M	\$28.1M	\$23.4M

Human Resources:

Planned	Actual	Difference
40	10	30

Performance Summary - Met Expectations

Program Activity Description Plan, launch and manage both Institute Support Grants that enable Institute activities such as the development of strategic health research priorities and development of alliances, as well as competitions and programs for grant funds for both national and international partnered programs.	
Expected Results National and international health research agendas are formulated and implemented.	Program Activity Indicators <ol style="list-style-type: none">1. Success of CIHR-funded partnership research programs including results, awareness and satisfaction levels.2. Number, diversity and scope of linkages, exchanges, alliances and partnerships with other organizations including health policy-makers at all levels of government (especially provincial governments) compared to baseline. Includes willingness of stakeholders to support research in Institute domains and number and size of funding flows through jointly-funded partnership programs where relevant.
Link to Priority Priority #2: Researchers—Develop and sustain Canada’s health researchers in vibrant, innovative and stable research environments.	

Summary of results in relation to indicators:

Under this program activity, CIHR has committed in its Report on Plans and Priorities to building and cultivating partnerships for health research, enhancing international collaboration and institute support grants. CIHR’s expected result in this area is that national and international health research agendas are formulated and implemented. There are two primary Program Activity indicators by which CIHR measures its success in this area:

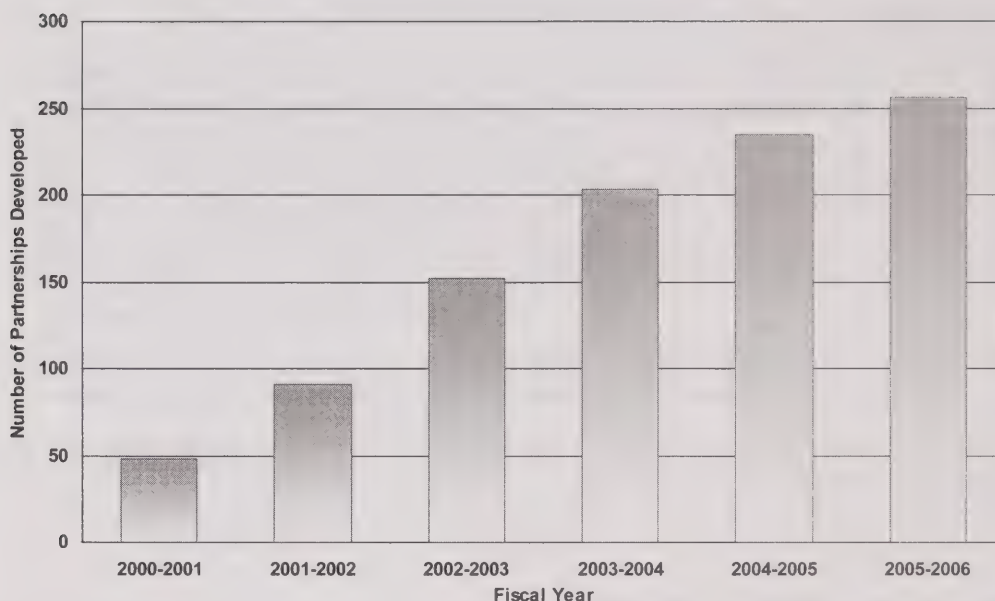
Program Activity Indicator 1 - Success of CIHR-funded partnership research programs including results, awareness and satisfaction levels

Support Grants of \$1M a year are provided to each of the 13 Institutes 1) to support the operations of Institutes and 2) for Institute activities such as workshops and symposia that promote, encourage and support the research community affiliated with the Institute, and the Institute’s research planning activities.

According to the evaluations of the Institutes, all 13 Institutes have succeeded in developing effective collaborations and partnerships.

These relationships extend to a very wide range of stakeholders and sectors, well beyond the range of partnerships that existed prior to the Institutes' creation, and including the not-for-profit and consumer advocacy sectors; other health funding agencies; governments; and the private sector. For several Institutes, their partnerships were identified by stakeholders as their key strength.

Number of partnerships developed²⁰



Source: CIHR Funding Database

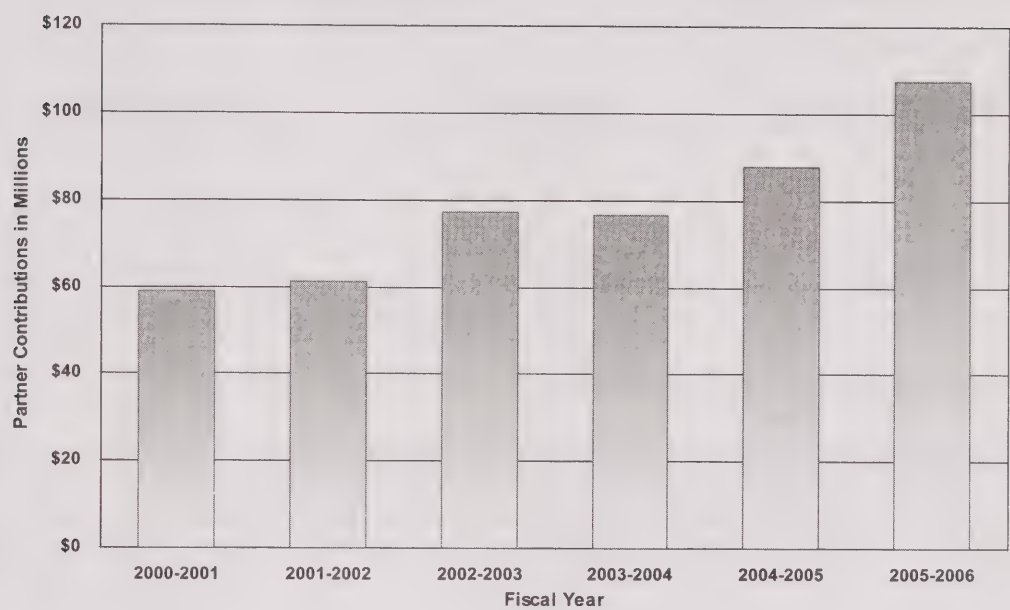
Program Activity Indicator 2 - Number, diversity and scope of linkages, exchanges, alliances and partnerships with other organizations including health policy-makers at all levels of government (especially provincial governments) compared to baseline. Includes willingness of stakeholders to support research in Institute domains and number and size of funding flows through jointly-funded partnership programs where relevant.

Dollars leveraged for health research

Overall, CIHR has increased leveraged funding through partnership agreements. The Graph below shows the committed amounts for partnerships for 1999-00 to 2005-06. Through partnerships, CIHR has leveraged over \$500M for health research between 1999-00 and 2005-06.

²⁰ Includes only formal partnerships as based on data contained in internal CIHR database

Partner Contributions, by fiscal year



Source: CIHR Funding Database

Researcher satisfaction

According to Institute stakeholders consulted in the evaluations of the Institutes, collaboration and partnership development has benefited Institutes in several ways, including better coordination of research priorities and activities, enhanced capacity to develop common strategies to address areas of shared interest, and to some extent, leveraging of additional funds.

In terms of the types of partners with which Institutes have developed collaborations, only one area of relative weakness was consistently identified. It was noted in several of the Institute evaluations that their partnerships could be broadened to more deeply engage health practitioners and provincial health systems.

Program Activity Name: 2.4 Inform research, clinical practice and public policy on ethical, legal and social issues (ELSI) related to health and health research

Financial Resources:

Planned Spending	Authorities	Actual Spending
\$6.2M	\$6.3M	\$1.9M

Human Resources:

Planned	Actual	Difference
20	3	17

Performance Summary - Met Expectations

Program Activity Description

Undertake consultations to enable inclusive dialogue across sectors, disciplines and communities to lead to greater public engagement, improved knowledge and understanding of the ethical, legal and social issues (ELSI) in the context of health and health research. As well, plan, launch and manage competitions and programs for grant funds to create new knowledge and provide grant funds that enable effective insights pertaining to the ethical, legal and social issues in the context of health and health research.

Expected Results

Uptake and application of ethics knowledge as an integral part of decision-making in health practice, research and policy.

Program Activity Indicators

1. Success of CIHR's ELSI activities, for example, changes in the number of ethics-related incidents that arise from health practice, research, and policies.
2. Number of publications resulting from ELSI research.
3. Number of public policies influenced by ELSI principles.
4. Opinions of health researchers, and policy-makers regarding their success in uptake and application of new ethical knowledge.

Link to Priority

Priority #2: Researchers—Develop and sustain Canada's health researchers in vibrant, innovative and stable research environments.

Summary of results in relation to indicators:

Under this program activity, CIHR has committed in its Report on Plans and Priorities to promoting research on ELSI related to health, contributing to broader health policy debate, addressing allegations of non-compliance with research policies and governance of ethics on research involving humans.

CIHR’s expected result in this area is that uptake and application of ethics knowledge will be an integral part of decision making in health practice, research and policy. There are four primary Program Activity indicators by which CIHR measures its success in this area:

Program Activity Indicator 1 - Success of CIHR’s ELSI activities, for example, changes in the number of ethics-related incidents that arise from health practice, research, and policies.

Degree of investment in ELSI

The table below reflects the total CIHR investment in research that has ethics or health law as its primary focus, and ethics and health law as its secondary²¹ focus. The table also indicates the number of projects funded in each category.

Table 1: Overall Funding of Ethics/Law Projects (in thousands of dollars):

	Investment	Project Count	Investment	Project Count	Investment	Project Count
Ethics Primary	\$3,189	11	\$4,726	33	\$5,817	54
Law Primary	\$255	2	\$547	6	\$976	8
Ethics or Law Secondary	\$0		\$191	12	\$1,113	16
Grand Total	\$3,444	13	\$5,464	51	\$7,906	78
	Investment	Project Count	Investment	Project Count	Investment	Project Count
Ethics Primary	\$6,771	69	\$7,570	80	\$4,041	73
Law Primary	\$1,015	7	\$1,059	8	\$1,059	11
Ethics or Law Secondary	\$1,938	15	\$2,425	20	\$3,345	24
Grand Total	\$9,723	91	\$11,055	108	\$8,446	108

Source: CIHR Funding Database

In 2005-2006, the CIHR Ethics Branch has invested approximately \$1.4 million to support grants and awards in the area of ELSI.

²¹ It should be noted that the figures provided for projects with a secondary focus on ethics/law must be interpreted with caution. At this time, there is no way to tease out the specific amount of the grant that is dedicated to the ethics/law component of the project.

Researcher Awareness of ELSI

While CIHR has undertaken a variety of ethics-related activities and has made a contribution in the area of ethics, evaluations of the Institutes revealed awareness of the CIHR ethics mandate and the Institute's contribution in this respect is low among many key informants.

Demonstrable progress has been made by several Institutes, including IAPH, which has made a significant contribution to the CIHR ethics mandate through its own internal process to develop ethics guidelines.

A comprehensive, nation-wide strategy for consultation with Aboriginal communities, researchers and institutions has been built on the CIHR-IAPH National Aboriginal Capacity and Developmental Research Environments (ACADRE) Network. These broad consultations and vetting within the Aboriginal and research communities were initiated in April 2005 and occurred over the spring and the summer. Feedback from the consultations will form the basis for revisions to the Guidelines for Health Research Involving Aboriginal Peoples. Plans for broader consultation with the research community through CIHR and its partners are being developed.

Further, INMHA has made considerable progress in support of the CIHR ethics mandate, particularly in its efforts in the development of the area of neuroethics, which was highlighted in the Institute evaluation by staff and IAB members as an area where the Institute is taking an international lead.

Program Activity Indicator 2 - Number of publications resulting from ELSI research

The following four publications were produced in 2005–2006:

- CIHR Best Practices for Protecting Privacy in Health Research, September 2005 - This is a set of Best Practices for protecting privacy and confidentiality of personal information being used for health research. The document is intended to be a resource for researchers, research ethics boards and others in the design, conduct or assessment of research. The Best Practices are also cross-indexed to relevant provisions in Canadian privacy legislation.
- Ethics Live! @CIHR - 4th Issue - Fall 2005 - The Ethics Office annual on-line newsmagazine, features articles on ethics-related research and Institute activities, discussions of emerging issues in research ethics, and provides updates on ethics funding opportunities.
- CIHR Guidelines for Health Research Involving Aboriginal Peoples - draft for consultation, September 2005. The guidelines are designed to facilitate the ethical conduct of research involving Aboriginal peoples. The guidelines are grounded in research partnerships and promote mutually beneficial health research that is respectful of Aboriginal culture and tradition.

- Guidelines for Human Pluripotent Stem Cell Research, June 7, 2005 - The *Guidelines for Human Pluripotent Stem Cell Research* provide a well-defined ethical framework for research made possible by federal public funds. The *Guidelines* allow for response to rapidly evolving science and shifting public opinion, and enable Canadian researchers to move forward and remain at the forefront of their field while conducting their research according to explicit ethical standards. Funding agencies, Research Ethics Boards, and universities now have a framework to guide their evaluation and approval decisions.

Program Activity Indicator 3 - Number of public policies influenced by ELSI principles

CIHR was actively involved in the regulations being developed under the *Assisted Human Reproduction Act* - Health Canada (Assisted Human Reproduction Implementation Office, AHRIO), and specifically in 2005-2006, proposed regulations for section 8 of the *AHR Act* (consent). Since the 2002 Guidelines are incorporated by reference into the *Act*, AHRIO staff contact the EO regularly for guidance on the interpretation of certain provisions of the Guidelines.

Together with the other members of the Interagency Advisory Panel on Research Ethics (PRE) and Secretariat on Research Ethics (the Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada, and the Social Sciences & Humanities Research Council of Canada), CIHR is engaged in a “Season of Consultations”, a public consultation process to amend the current Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans (TCPS). Three consultation papers were made available in late 2005-early 2006 for analysis, debate and written commentary by members of the TCPS user community.

Program Activity Indicator 4 - Opinions of health researchers and policy-makers regarding their success in uptake and application of new ethical knowledge

Researcher perceptions of CIHR leadership in ethics

Overall, CIHR is seen to provide some leadership on ethics. Most funded researchers believe that the CIHR provides leadership on ethics to some extent (48%) or to a large extent (33%).

Somewhat fewer funded researchers see CIHR as supporting the research necessary to address ethical issues around research. While close to half (47%) agree that CIHR is to some extent supporting the research necessary to address ethical issues, less than one-quarter (23%) believe they are providing this support to a large extent. One-quarter (25%) did not or could not indicate the extent to which CIHR is supporting research to address ethical issues.

Lessons Learned

CIHR has learned a number of key lessons from the data presented in this section on Outstanding Researchers in Innovative Environments.

First, CIHR, its Institutes and the research community place a high value on development of capacity and CIHR's role in supporting this.

Second, the value of partnerships in helping CIHR to achieve its vision is critical. Both in terms of financial and in-kind contributions, partners contribute enormously to the overall success of CIHR. Efforts must be placed to continue to reach out to existing partners and to identify new ones.

Third, CIHR notes the increased trend in multidisciplinary research and needs to continue to support this type of research.

Finally, CIHR notes that the Institutes focus in the area of ethics needs to develop and mature further.

Challenges for CIHR in the Area of Outstanding Researchers in Innovative Environments

a) CIHR's broad mandate across many disciplines requires a diversity of approaches to achieving multidisciplinary research

One of the most important features of the CIHR has been its commitment to encouraging research across different disciplines in the health research arena. Multidisciplinarity, however, can be achieved in many different ways and, among the CIHR constituency, there should be different approaches to encourage this activity. The mandate of the Institutes was to promote multidisciplinary research, and many of the new strategic initiatives have encouraged applications that include investigators from different health research backgrounds. Initiatives such as the Large Team Grants clearly promote these interactions.

This approach to encouraging multidisciplinary is valuable in many settings but not all. Basic biomedical and clinical investigators often develop multidisciplinary programs, but they do so in a bottom-up fashion designed to solve particular problems that they encounter as they undertake their individual research programs.

Collaborations and interactions are made to solve specific scientific problems that are encountered along the way and cannot be predicted in advance. This can be as valuable as predetermining multidisciplinary groupings in a strategic way. Both approaches to multidisciplinary need to be valued and encouraged. In order to ensure this, the organization needs to be flexible, responsive and intelligent.

b) Canada may lose health research talent

Canada is not taking full advantage of the capacity for high-quality health research in Canada. As previously noted, CIHR is not able to fund all the excellent applications that are received on an annual basis. This leads to a risk that highly capable Canadian researchers will either leave Canada or will choose kinds of work other than research. While data show that 80% of doctoral graduates intend to stay in Canada, of the 20% who plan to leave, doctoral graduates in life science programs comprise the largest group of potential “leavers”. Over 40% of those who intend to leave Canada after graduation are from the life sciences²² CIHR will, however, have to manage expectations in this area as the budget for this type of funding support is not likely to grow substantially.

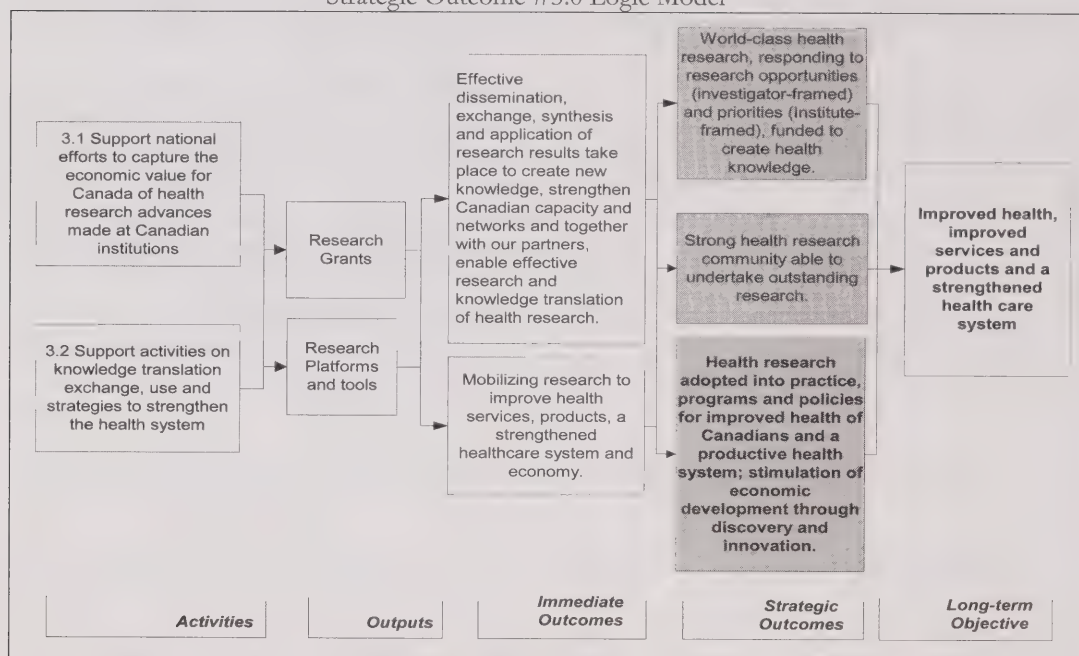
²² Data taken from Gluszynski, Tomasz and Valerie Peters, Survey of Earned Doctorates: A Profile of Doctoral Degree Recipients, Statistics Canada and Human Resources Development Canada, pp 18-19.

Strategic Outcome #3.0: Transforming Health Research into Action

CIHR's knowledge translation activities aim to accelerate the transformation of research results into health benefits for Canadians and an improved health care system. This includes funding knowledge translation research and building knowledge translation networks.

CIHR also plays a role in helping to move promising new research breakthroughs toward potential commercial applications. Throughout 2005-2006, CIHR helped enable the translation of health research into practice, programs and policies for a productive health system and the stimulation of economic development through discovery and innovation.

Strategic Outcome #3.0 Logic Model



Performance at the Strategic Outcome level of the MRRS

Developing programs and strategies to translate the results of research into results for Canadians is part of CIHR's core business.

The logic model depicted above shows graphically the linkages between the long term objective of CIHR, that is, improved health and health services and a strengthened health care system, and how we hope to achieve it. This includes activities that help capture the economic value of health research and activities that support knowledge translation, exchange and use. These activities result in outputs such as research grants and platforms and tools. These activities and outputs lead us to the accomplishment of the immediate outcomes (identified above) and then our longer-term strategic outcome.

There are five key strategic outcome indicators by which success in this area is monitored²³.

1. Changes in research questions, agendas, context and methods attributable to prior CIHR-funded research (research targeting)
2. Changes in health practice, programs or policies attributable to CIHR-funded research, improvements in service delivery or health benefits attributable to prior CIHR-funded research
3. Commercial activity – products (IP), companies and employment generated as a result of CIHR-funded projects
4. Health and educational sector labour market indicators
5. Canadian quality of life and health status indicators

Strategic Outcome Indicator 1 – Changes in research questions, agendas, context and methods attributable to prior CIHR-funded research (research targeting)

One indicator of progress in this area is the extent to which the nature of research is changing, for example, is there a greater focus on knowledge translation? Is research becoming more interdisciplinary? The CIHR survey of researchers found:

- More than half (58 per cent) of funded CIHR researchers said that half or more of their research projects have a significant knowledge translation component.²⁴ Furthermore, funded researchers with a high level of involvement in the Institute they are identified with are more apt to indicate that between 75 and 99 per cent of their projects involve a significant knowledge translation component, while researchers with little involvement in an Institute are more likely to indicate that between 25 and 50 percent of their projects include this component.
- Almost three-quarters of funded researchers (74 per cent) state half or more of their research is interdisciplinary (with 22 per cent saying 100 per cent of their research is interdisciplinary, 22 per cent saying between 75 and 99 per cent of their research is, and 30 per cent saying from 50 to 74 per cent of their research is interdisciplinary).
- Only 10 per cent indicate that less than one-quarter of their research is interdisciplinary. Overall, across all funded CIHR researchers, the mean or average percentage of research projects which are considered interdisciplinary is 64 per cent.

²³ As previously mentioned, the indicators at the strategic outcome level are societal-level indicators and changes can not necessarily be attributed to CIHR.

²⁴ It should be noted that respondents were not provided with a definition of knowledge translation for this survey: they used their own interpretation of the term within their own research context.

Strategic Outcome Indicator 2 - Changes in health practice, programs or policies attributable to CIHR-funded research, improvements in service delivery or health benefits attributable to prior CIHR-funded research

In its first five years, CIHR has established several initiatives to help realize the potential of research in Canada, to improve the health of Canadians, strengthen Canada's health care system and contribute to a growing knowledge-based economy. They include:

- programs to assist researchers in translating their discoveries to applications in the marketplace and to engage communities across Canada in health research;
- strategic initiatives that address emerging health threats such as SARS, and other important issues including health disparities among vulnerable populations; rural and northern health research; environmental influences on health; injury; obesity; asthma; food and water safety; and global health; and innovative training initiatives that will support the next generation of health researchers and provide them with the training they need in a collaborative, interdisciplinary research environment.

The following provides examples of important immediate outcomes, at the process and program level.

Improving Health Care

- *Health Research Helping to Solve Wait Times Issues* - Overcrowding in the emergency room may be why fewer than half of all heart attack victims receive potentially life-saving drugs within the recommended 30 minutes of arrival, according to research by CIHR-funded Dr. Jack Tu and the Canadian Cardiovascular Outcomes Research Team. Better organization of emergency rooms, routine monitoring of treatment times and a triage system that deals with chest pain patients immediately could help to reach the 30-minute treatment goal.
- Nursing-home residents with pneumonia may do as well if they receive the same medical treatment at their residence rather than in hospital, a study conducted by McMaster University researchers²⁵ and funded by the Canadian Institutes of Health Research (CIHR) has shown. This can significantly save health care costs, estimated to be \$1,200 per patient treated for pneumonia in hospital.

²⁵ Referenced from Faculty of Health Sciences, "Pneumonia treatment in nursing homes reduces hospitalization" June 7, 2006 available at <http://dailynews.mcmaster.ca/story.cfm?id=4049>

Strengthening Health Services Research

- **Atlantic Canada:** The Atlantic Regional Training Centre (ARTC) has received renewed funding for an innovative program that is building a critical mass of health service researchers in Atlantic Canada. The ARTC offers a Master's degree in Applied Health Services Research that is the first of its kind in Canada. "Our healthcare system needs local researchers to study cost-effective and efficient methods of healthcare delivery," said Dr. Vianne Timmons, a Principal Investigator of the ARTC. The renewed funding was based on the results of a review by the Canadian Health Services Research Foundation and CIHR that described the program as "a model of inter-provincial collaboration".

Overcoming Barriers to Health Care in Rural Areas

- **Saskatoon:** A University of Saskatchewan researcher has been working with rural and remote communities and care providers to help people with Alzheimer's disease access home care and support groups. CIHR-funded Dr. Debra Morgan identified eight barriers to the use of formal services in rural and remote areas, including the stigma of dementia, lack of privacy and anonymity, lack of awareness and lack of access to services because of distance.

Strategic Outcome Indicator 3 - Commercial activity – products (IP), companies and employment generated as a result of CIHR-funded projects

CIHR's innovative and dynamic commercialization and innovation strategy encompasses four themes: research, capital, talent and linkages. CIHR is implementing this strategy with a coherent suite of programs—including the Proof of Principle (POP) program, Phase I and Phase II—to move research from the academic setting to the marketplace. They build on CIHR's funded research, which yields the new concepts and materials that fuel the cycle of innovation.

Over the past five years, through its innovation and commercialization programs, CIHR and its partners have invested more than \$350 million to discover and move innovative research forward. CIHR is working in collaboration with federal and provincial partners in the private and public sectors in the development of strategic and operating initiatives. Through its focus on commercialization, CIHR is playing a central role in encouraging innovation that will result in solutions to the health problems that concern Canadians most as well as contribute to economic growth, investment and high-quality jobs.

POP funding has led to the strengthening or creation of many spin-off companies. Since 2001, more than 160 projects have been funded. Of the projects that have matured sufficiently to be evaluated, 63%, or 49 projects, resulted in new patents being funded; 21%, or 16 projects had intellectual property licensed; and 14%, or 11 projects, contributed to new company formation.

For example, Amorfis Life Sciences Ltd. Toronto, raised \$4M and began trading on the TSX venture exchange on October 3, 2005. Benefiting from a CIHR Proof of Principle grant, the company is developing new diagnostic tests to safeguard against prion-based diseases in the human blood supply.

Building Capacity for Commercialization. A consistent finding in analyses of Canada's capacity to innovate has been the lack of business and financial managers with an understanding of science and research. CIHR's **Science to Business Program (S2B)** helps to generate that human capital. It provides partnered funding to select Business Schools with health and biotechnology-based MBA programs to recruit and support PhDs with an interest in entering the business world. Richard Ivey School of Business at the University of Western Ontario is one of 4 business schools across Canada currently participating in the S2B program.

Strategic Outcome Indicator 4 – Health and educational sector labour market indicators.

Canada's health care system continues to ensure that Canadians are healthier and have access to quality health care. According to a new study,²⁶ Canadians are healthier than US residents and obtain better care for half of what Americans spend on their medical system. The study, published in the American Journal of Public Health, was conducted by Harvard Medical School researchers. They also found that:

- Canadians were seven per cent more likely to have a regular doctor;
- Canadians were 19 per cent less likely than Americans to have their health needs go unmet; and
- Americans were more than twice as likely to forgo needed medicines because of cost.

On the negative side, the study found that Canadians, on average, wait three times more than Americans for medical treatment; this appears, however, to have little impact on outcomes.

²⁶ This first-ever cross-national health survey analyzed data from the Joint Canada/US Survey of Health, with data collected by Statistics Canada and the US National Center for Health Statistics. The Joint Canada/US Survey of Health surveyed 3,505 Canadians and 5,183 US residents between November 2002 and March 2003. Available at: http://www.ctv.ca/servlet/ArticleNews/story/CTVNews/20060530/canada_us_healthcare_060530/20060530?hub=Canada

Strategic outcome Indicator 5 - Canadian quality of life and health status indicators

Canada continues to rank in the top five of the UN's most liveable countries index. The Human Development Index (HDI), published annually by the UN, ranks nations according to their citizens' quality of life rather than strictly by a nation's traditional economic figures. The criteria for calculating rankings include life expectancy, educational attainment, and adjusted real income. The 2005 index is based on 2003 figures.

"Most Livable" Countries, 2005			
1.	<u>Norway</u>	11.	<u>Japan</u>
2.	<u>Iceland</u>	12.	<u>Netherlands</u>
3.	<u>Australia</u>	13.	<u>Finland</u>
4.	<u>Luxembourg</u>	14.	<u>Denmark</u>
5.	<u>Canada</u>	15.	<u>United Kingdom</u>
6.	<u>Sweden</u>	16.	<u>France</u>
7.	<u>Switzerland</u>	17.	<u>Austria</u>
8.	<u>Ireland</u>	18.	<u>Italy</u>
9.	<u>Belgium</u>	19.	<u>New-Zealand</u>
10.	<u>United States</u>	20.	<u>Germany</u>

Source: Human Development Report, 2005, United Nations. Web: hdr.undp.org.

Performance at the Program Activity Level of the MRRS

Program Activity Name: 3.1 Support activities on knowledge translation, exchange, use and strategies to strengthen the health system

Financial Resources:

Planned Spending	Authorities	Actual Spending
\$37.0M	\$40.7M	\$35.4M

Human Resources:

Planned	Actual	Difference
22	16	6

Performance Summary - Met Expectations

<i>Program Activity Description</i> <p>Implement strategies to enable the effective dissemination, exchange, synthesis and application of health research results that will lead to improvements in the Canadian health system. As well, plan, launch and manage competitions and programs for grant funds designed to create new knowledge, strengthen Canadian capacity and networks, and together with our partners undertake effective research and knowledge translation of health research.</p>	
<i>Expected Results</i> <p>Effective dissemination, exchange, synthesis and application of research results take place to create new knowledge, strengthen Canadian capacity and networks, and together with our partners, enable effective research and knowledge translation of health research.</p>	<i>Program Activity Indicators</i> <ol style="list-style-type: none"> 1. Success of CIHR-funded research programs including results, awareness and satisfaction levels. 2. Increased number, scope and diversity of knowledge translation activities supported by CIHR (and its partners where relevant) or resulting from CIHR activities (for example, synthesis papers, briefs, participation in policy task forces) compared to baseline. 3. Identification of and initial communication with key knowledge translation stakeholders, followed by increased number of inputs (driven by research evidence) to stakeholders' decision processes.
Link to Priority <p>Priority #3: Knowledge Translation—Catalyze health innovation in order to strengthen health and the health care system and contribute to the growth of Canada's economy.</p>	

Summary of Results

Under this program activity, CIHR has committed in its Report on Plans and Priorities to various activities including knowledge translation, helping Canada innovate and commercialization.

The expected result of these activities is the effective dissemination, exchange, synthesis and application of research results to create new knowledge, strengthen Canadian capacity and networks, and together with our partners, enable effective research and knowledge translation of health research. There are three primary Program Activity (PA) indicators by which CIHR measures its success in this area:

Program Activity Indicator 1 - Success of CIHR-funded research programs including results, awareness and satisfaction levels

Opinions on quality of tools, programs and strategies implemented to support knowledge translation (KT)

The extent to which CIHR provides leadership and supports research on knowledge translation (KT) was explored in the researcher survey. The majority of funded researchers believe that CIHR offers some leadership in this area. Overall, 64 per cent of funded researchers indicate that CIHR provides leadership on knowledge translation to some extent, and 21 per cent believe that this leadership is provided to a large extent. Similarly, 59 per cent of funded researchers believe that CIHR supports the research necessary to improve knowledge translation to some extent, while 26 per cent believe it supports the research necessary to a large extent.

Funded researchers were also asked to rate the extent to which the activities of the individual Institutes support knowledge translation. Overall, more than half of researchers (54 per cent) indicate that the activities of the Institute they are affiliated with support knowledge translation to some extent, and 22 per cent feel that they support knowledge translation to a large extent. A significant number (16 per cent) did not know or did not rate the extent to which the activities of the Institute support knowledge translation.

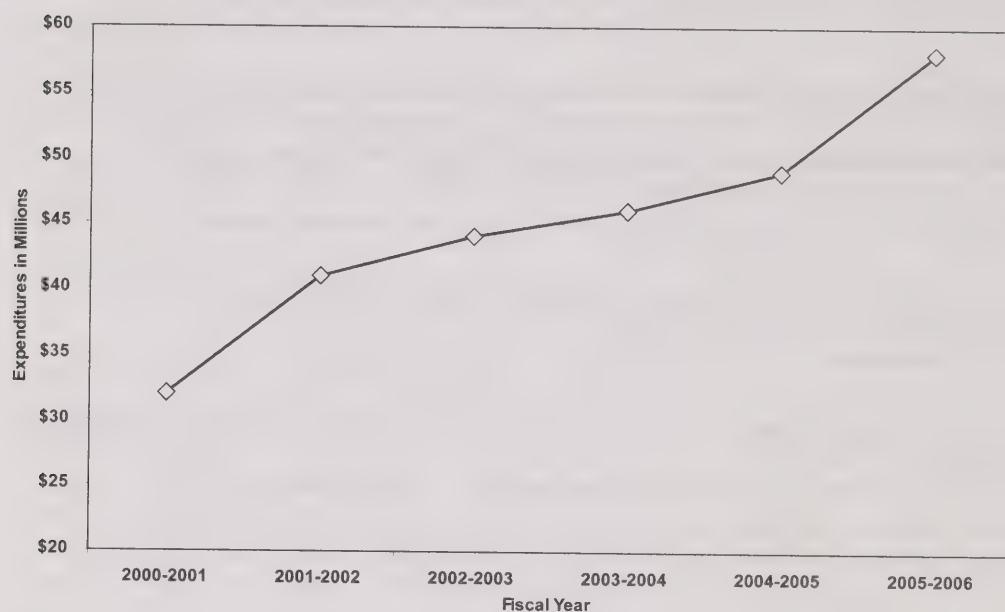
Program Activity Indicator 2 - Increased number, scope and diversity of knowledge translation activities supported by CIHR (and its partners where relevant) or resulting from CIHR activities (for example, synthesis papers, briefs, participation in policy task forces) compared to baseline

Percentage increase in expenditures for KT activities

Investments in the KT mandate are shown below. As this graph shows, identifiable knowledge translation expenditures originated with the birth of CIHR, and have grown substantially over the last five years from \$32 million in 2000-2001 to \$58 million in 2005-2006.

About one third of this has been expended on research into KT. The Institutes have supported KT research through various strategic initiatives.

Grants and Awards Expenditures – Transforming Research into Action



Source: CIHR Funding Database

Includes Networks of Centres of Excellence (NCE)

Percentage increase in number of researchers incorporating KT into their research activities.

While we are unable to assess an increase in the number of researchers incorporating KT into their research activities, the survey of researchers has provided a baseline against which to measure future changes.

- Most researchers agree that CIHR has increased (at least to some extent) the extent to which researchers include KT²⁷ elements in their grant applications and to which they engage in knowledge translation and translation, although the impact is perceived as significant for funded researchers, and more modest for non-funded.
- One-quarter (26 per cent) of funded researchers indicated that, due to CIHR, they have increased the degree to which KT elements are included in their grant applications to a large extent (and 48 per cent say to some extent).

²⁷ Please note the results were dependent on the researcher's own interpretation of KT, that is, they were not provided with a standard definition.

- Most funded researchers indicated that they engage in KT and transfer to some or a great extent (53 and 21 per cent, respectively) due to CIHR.
- More than half (58 per cent) of funded CIHR researchers said that half or more of their research projects have a significant KT component.
- Furthermore, funded researchers with a high level of involvement in the Institute they are identified with are more apt to indicate that between 75 and 99 per cent of their projects involve a significant KT component, while researchers with little involvement in an Institute are more likely to indicate that between one-quarter and half their projects include this component.
- Most funded researchers perceive that CIHR is to some or a large extent providing leadership on KT to the research community (64 and 21 per cent, respectively) and is supporting research necessary to improve KT (59 and 26 per cent, respectively).

However, although KT was clearly identified as a priority, the mid-term evaluations of the Institutes reveal knowledge translation has been a significant challenge for the majority of Institutes.

Program Activity Indicator 3 - Identification of and initial communication with key knowledge translation stakeholders, followed by increased number of inputs (driven by research evidence) to stakeholders' decision processes

During 2005-2006, CIHR devoted significant effort towards increasing its media outreach efforts. The approach involved much greater proactive contact with the media. Such contact helped CIHR understand the kinds of stories that would interest the media and the ways in which CIHR needed to present research results in order to earn media coverage. The end result was a dramatic increase in coverage. From fewer than one hundred CIHR mentions in the media per quarter, the number has increased to more than 600 media mentions this year, marking the highest-ever coverage for CIHR during a single year.

The approach also helped cultivate a reputation that CIHR is the place to go to for questions about health research. In the first quarter of 2005-2006, CIHR received 72 media calls. In the fourth quarter of 2005-2006, CIHR handled 375 media inquiries. Over this time period, CIHR also issued 125 news releases. Attention also focused on increasing CIHR's presence in the French-language media.

The net effect of this coverage is to increase awareness of the importance of health research to the general public as well as other audiences listed above. Specific accomplishments include the following:

- launched a new monthly electronic media newsletter;
- launched a revamped media room on the CIHR corporate website, an online area with an experts database, researcher profiles and archives for the e-media newsletter;
- produced a new brochure aimed at the media, telling them what services they could expect from CIHR;
- conceived a special journalists workshop on genetics, which will be held in September 2006 in Toronto;
- supported and participated in the conferences for the Quebec and Canadian science writing community; and
- produced a wide array of products for use by the media such as media advisories, backgrounders and fact sheets.

To encourage KT activities by the health research community, CIHR funds workshops and symposia with strong KT components.

In 2005, the National Knowledge Translation Award was presented to the Canadian Cardiovascular Outcomes Research Team (CCORT), led by Dr. Jack Tu of the Toronto-based Institute for Clinical Evaluative Sciences. The team has produced important results to help physicians provide better care to their patients while providing policy makers with the information they need to ensure a consistent quality of care for all people with cardiovascular disease.

CCORT is one of ten Interdisciplinary Health Research Teams supported by CIHR. The team brings together more than 30 researchers representing five provinces. KT has been an integral component of the team's work, which has published more than 60 peer-reviewed articles and conducted two randomized trials to assess alternative approaches to KT. The team has developed national cardiac performance indicators and benchmarks that are being used by hospitals throughout Canada. Most recently, it has found that heart failure patients at the highest risk of dying are not getting the life-saving drugs they need.

In early 2005, the CIHR Institute of Population and Public Health (IPPH) and the Canadian Population Health Initiative issued a joint call for KT "stories" that illustrated both successful and less-than-successful examples of the collaborative development and practical use of population and public health research evidence. IPPH recently published a case book of KT stories, *Moving Population and Public Health Knowledge Into Action*. The Institute of Health Services and Policy Research (IHSPR) conducted a similar exercise and published *Evidence in Action, Acting on Evidence: A case book of health services and policy research knowledge translation stories*.

In November 2005, a pilot program was launched in partnership with 15 universities to engage researchers and the public more directly and increase awareness of the benefits of health research. Universities used a variety of events and formats to engage their local communities' attention to the benefits of health research, usually with a strong health promotion message.

Program Activity Name: 3.2 Support national efforts to capture the economic value for Canada of health research advances made at Canadian institutions.

Financial Resources:

Planned Spending	Authorities	Actual Spending
\$25.3M	\$27.2M	\$25.4M

Human Resources:

Planned	Actual	Difference
15	10	5

Performance Summary - Met Expectations

<i>Program Activity Description</i> Implement strategies to enable the effective development and commercialization of health research that will lead to a better quality of life for Canadians through improvements in the Canadian health system, products and economy. As well, plan, launch and manage competitions and programs for grant funds to create and transfer new knowledge, strengthen Canadian capacity and networks, and undertake effective commercialization of health research.	
<i>Expected Results</i> Mobilizing research to improve health services, products, a strengthened healthcare system and the economy.	<i>Program Activity Indicators</i> <ol style="list-style-type: none">1. Success of CIHR-funded research programs including results, awareness and satisfaction levels.2. Number and nature of patents, spin-off companies and licenses for intellectual property (IP) generated from CIHR-funded research.
Link to Priority Priority #3: Knowledge Translation—Catalyze health innovation in order to strengthen health and the health care system and contribute to the growth of Canada’s economy.	

Summary of Results

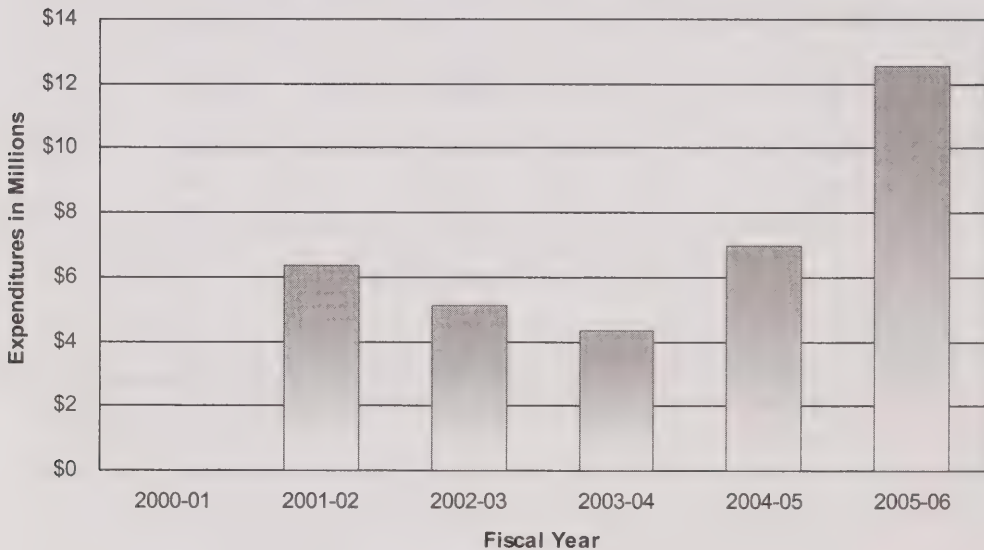
Under this program activity, CIHR has committed in its Report on Plans and Priorities to various activities including innovation and commercialization of health research outcomes. The expected result of these activities is enabling research to improve health services and products and contributed to a strengthened healthcare system and economy. There are two primary Program Activity (PA) indicators by which CIHR measures its success in this area:

Program Activity Indicator 1. Success of CIHR-funded research programs including results, awareness and satisfaction levels

Percentage increase in expenditures for health research commercialization activities

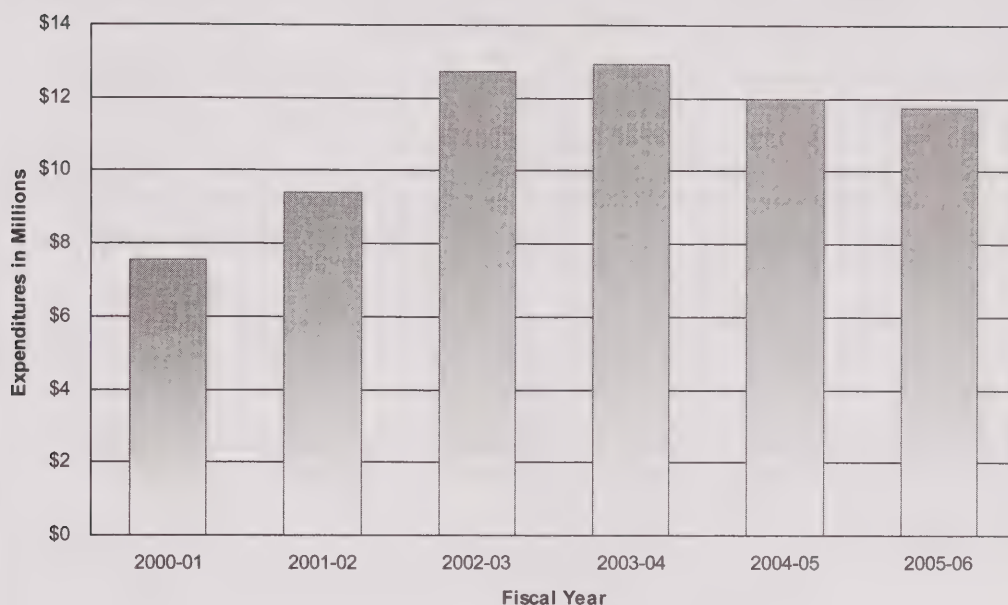
CIHR's commercialization and industry collaborative programs are designed to encourage and enable the academic community to interact with Canadian companies with an interest in health research and development. These programs promote a wide variety of peer-reviewed research and training opportunities at eligible institutions that are jointly funded by Canadian companies and CIHR. These programs, along with their funding levels, are shown in the table below.

CIHR Commercialization Program Expenditures, 2000-2001 – 2005-2006



Source: CIHR Funding Database

CIHR Innovation Program Expenditures, 2000-2001 – 2005-2006



Source: CIHR Funding Database

Examples of quality of tools, programs and strategies implemented to support commercialization

CIHR launched the Science to Business Program (S2B) in June 2005 with a \$500K commitment. It enables Business Schools to recruit recent PhD science graduates to pursue an MBA to better identify and facilitate the transfer of health innovations into useful products for the benefit of all Canadians. It provides a stipend and 50% of tuition costs, which must be matched by the participating business school. CIHR's S2B program was enthusiastically welcomed by Canada's business schools. In the first round of the program, four schools were funded, including The Richard Ivey School of Business MBA Biotechnology Stream at the University of Western Ontario, and the Management of Technology and Biotechnology MBA Program at Simon Fraser University, Burnaby, BC.

Moving the products of research from the academic setting to the marketplace:

In September, 2005, the Industry and Health Ministers announced 22 grants worth \$17.1 million over three years to accelerate the transfer of knowledge and new technology being developed in Canadian universities, hospitals and colleges for use in the Canadian economy²⁸.

²⁸ Source: <http://www.nserc.gc.ca/news/2005/p050920.htm>

These grants will strengthen interactions among publicly funded research institutions through the support of regionally based networks and expand the training of technology transfer experts required to increase the benefits to Canadians of our public investments in research.

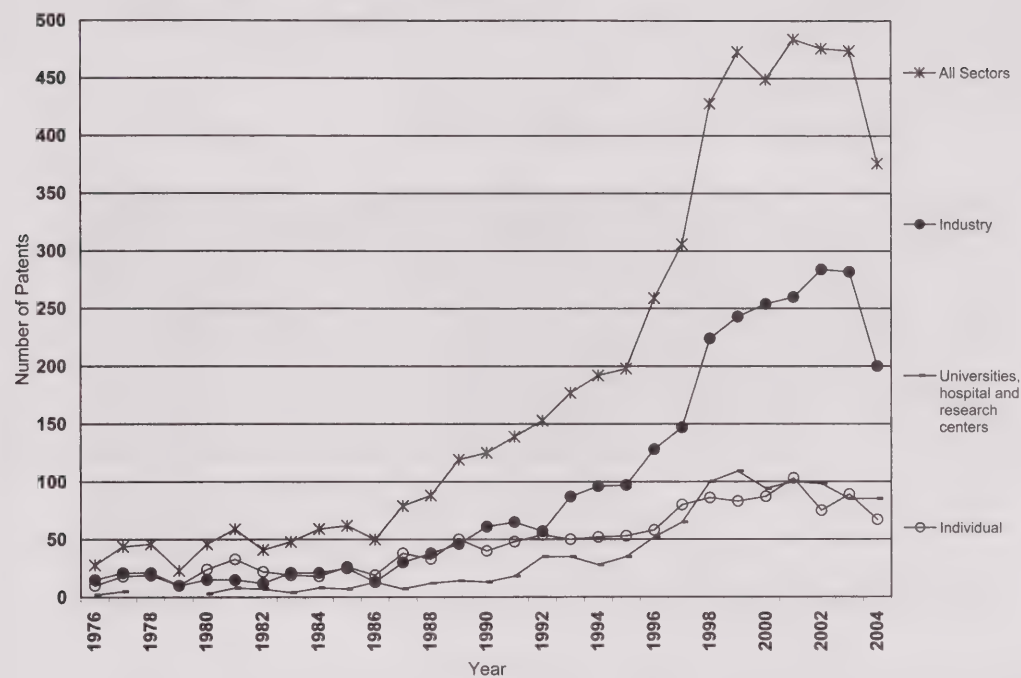
Sixteen network awards, worth \$14.26 million, will provide the essential resources for research-intensive institutions to develop the critical mass of expertise, tools and resources to manage and protect intellectual property, to encourage entrepreneurship and to make industry more aware of the knowledge and technology resources at their disposal. To address the short supply of technology transfer practitioners in Canada, \$2.87 million will be invested in six internship programs. These internships provide the opportunity to gain the hands-on experience required to effectively manage intellectual property and guide its commercialization.

These grants are being funded through the Intellectual Property Mobilization program, a cooperative arrangement involving the Natural Sciences and Engineering Research Council, CIHR and the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada.

Program Activity Indicator 2 - Number and nature of patents, spin-off companies and licenses for intellectual property (IP) generated from CIHR-funded research

Between roughly 1985 and 2000, there was rapid growth in the number of Canadian researchers receiving US patents in health sciences. The number of patents appears to have stabilized after 2000.

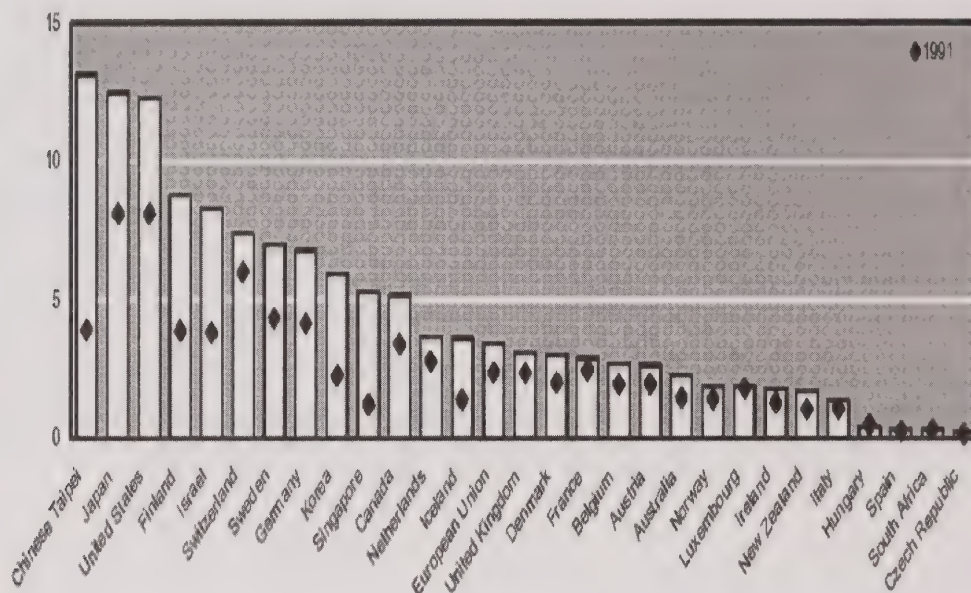
US Health Sector Patents held by Canadians, by Sector



Source : Observatoire des sciences et des technologies; 25 years of Health Research in Canada: A Bibliometric Analysis, November 2005 (commissioned by CIHR)

As the following figure demonstrates, more work clearly needs to be done in terms of encouraging Canadian researchers in the area of commercialization. Canadians are among the top eleven countries internationally in the seeking of patents, adjusted for GDP.

Patents granted at the US Patent Trade Office: Patent Intensity
Patents granted at the USPTO over GDP, 2002



Source: <http://www.oecd.org/dataoecd/60/24/8208325.pdf>, p. 16

Spin-off companies

In a study undertaken for CIHR, it was confirmed that CIHR funding contributed to the creation of 49 spin-off companies between 1999 and 2005 that generated 1,860 new jobs and \$617 million in sales.

Proof of Principle (PoP) Program

CIHR identified a critical gap in funding at the early stage of commercialization, between the traditional role of granting agencies in supporting discovery research, and demonstration of “proof of principle” for an innovation, at which stage private sector investment becomes interested. In 2001, CIHR filled this gap with the Proof of Principle (PoP) program, which provides two funding rounds to develop intellectual property with commercializable potential emerging from CIHR-funded projects.

The PoP program works with investigators and institutional technology transfer offices and provides peer-reviewed grants designed to strengthen intellectual property and improve successful identification and commercial development of health research discoveries and innovations. Applications are made jointly by the investigators and the institutional Technology Transfer Office, to show that the intellectual property (IP) has been subjected to an initial technology assessment and selected for its significant commercial potential. To date, 161 applications and \$16.8M in CIHR commitments have been made through PoP. From the first three years of competition funding, 63% of funded projects resulted in new patents being filed after receiving PoP funding (49 projects), 21% of funded PoP projects had IP licensed (16 projects), and 14% of funded PoP projects contributed to new company formation (11 projects).

The PoP program was highlighted in the 2004 federal Budget as a program which the Government needs to encourage. This program has been emulated by other organizations in Canada and elsewhere, including the National Institutes of Health (NIH, USA) and the Medical Research Council Technology (MRC-T, UK), among others, as filling a critical gap between the end of traditional research agency funding and the uptake of intellectual property by private sector financing.

Lessons Learned

As the International Review Panel and Institute evaluations have made clear, KT has been accepted as an important part of the CIHR mandate. While progress has already been made in some areas of KT particularly in infectious disease, public health and some areas of health services research, there remains lack of clarity about the definition of KT across the organization. The Panel also felt that more attention should be directed at providing leadership in the area of technology commercialization.

SECTION III: SUPPLEMENTARY INFORMATION- MANDATORY REQUIREMENTS

Notes:

1. These Tables compare actual spending by CIHR in millions of dollars versus planned and authorized spending. Authorized spending refers to spending levels approved by the Treasury Board of Canada. CIHR did not spend all available and planned funding in 2005-2006, incurring a surplus of \$10.8 million and \$1.4 million in its Operating budget. The lapsed funding in the Grants and Awards was the result of difficulties experienced by universities in filling Canada Research Chairs at the anticipated rate. Because of the financial arrangements in place for this program, there will be no impact on the capacity to fund health-related Chairs in coming years. The factors resulting in the Operating surplus include: staff not being hired at the rate expected thereby underutilizing the salary budget, projects being cancelled or not starting as quickly as planned and efficiencies identified in the peer review process.
2. Wherever “actual” expenditures are referred to in Tables on the following pages, it should be noted that the actual expenditures are prepared on a cash basis to compare with Parliamentary Appropriations which are cash basis budgets. Hence, the actual expenditures will not tie in with the Statements of Operations and Net Assets of the audited financial statements which are prepared on an accrual basis.

Table 1: Comparison of Planned to Actual Spending (including FTEs)

(\$ millions)	2003– 2004 Actual	2004– 2005 Actual	2005–2006			
			Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Total Actuals
1.1. Fund Health Research	403.7	436.8	420.3	420.3	442.6	466.5
2.1. Fund Health Researchers and Trainees	147.4	162.7	195.4	195.4	200.1	178.3
2.2. Fund Research Resources, Collaboration and Other Grants to Strengthen the Health Research Community	57.7	69.0	64.9	64.9	68.1	70.0
2.3. Develop and Support Strong Health Research Community through National and International Alliances and Priority- Setting	26.3	24.6	27.7	27.7	28.1	23.4
2.4. Inform Research, Clinical Practice and Public Policy on Ethical, Legal and Social Issues Related to Health and Health Research	1.8	2.7	6.2	6.2	6.3	1.9
3.1. Support Activities on Knowledge Translation, Exchange, Use and Strategies to Strengthen the Health System	30.3	31.8	37.0	37.0	40.7	35.4
3.2. Support National Efforts to Capture the Economic Value for Canada of Health Research Advances made at Canadian Institutions	19.0	20.4	25.3	25.3	27.2	25.4
Total	686.2	748.0	776.8	776.8	813.1	800.9
Less: Non-respendable revenue	2.8	3.4	2.8	2.8	2.8	4.1
Plus: Cost of services received without charge	2.3	4.2	4.2	4.2	4.2	4.8
Total Departmental Spending	685.7	748.8	778.2	778.2	814.5	801.6
Full-time Equivalents	282	282	357	357	357	324

Table 1 compares actual spending by CIHR in millions of dollars versus planned and authorized spending. Authorized spending refers to spending levels approved by the Treasury Board of Canada. The lapsed funding in the Grants and Awards was the result of difficulties experienced by universities in filling Canada Research Chairs at the rate that had been hoped for. Because of the financial arrangements in place for this program, there will be no impact on the capacity to fund health-related Chairs in coming years.

Table 2: Resources by Program Activity

Resources by Program Activity

\$ millions

2005–06									
Program Activity	Budgetary							Plus: Non-budgetary	Total
	Operating	Capital	Grants	Contributions and Other Transfer Payments	Total: Gross Budgetary Expenditures	Less: Res-pondable Revenue	Total: Net Budgetary Expenditures	Loans, Investments, and Advances	
Fund Health Research	20.9	0.0	399.4	0.0	420.3	-	420.3	0.0	420.3
Fund Health Researchers and Trainees	7.8	0.0	187.6	0.0	195.4	-	195.4	0.0	195.4
Fund Research Resources, Collaboration and other Grants to Strengthen the Health Research Community	2.4	0.0	62.5	0.0	64.9	-	64.9	0.0	64.9
Develop and Support Strong Health Research Community through National and International Alliances and Priority-Setting	4.1	0.0	23.4	0.0	27.7	-	27.7	0.0	27.7
Inform Research, Clinical Practice and Public Policy on Ethical, Legal and Social Issues Related to Health and Health Research	2.5	0.0	3.7	0.0	6.2	-	6.2	0.0	6.2

2005-06

Program Activity	Budgetary							Plus: Non-budgetary	Total
	Operating	Capital	Grants	Contributions and Other Transfer Payments	Total: Gross Budgetary Expenditures	Less: Res-pondable Revenue	Total: Net Budgetary Expenditures	Loans, Investments, and Advances	
Support Activities on Knowledge Translation, Exchange, Use and Strategies to Strengthen the Health System	2.9	0.0	34.1	0.0	37.0	-	37.0	0.0	37.0
Support National Efforts to Capture the Economic Value for Canada of Health Research Advances made at Canadian Institutions	1.6	0.0	23.7	0.0	25.3	-	25.3	0.0	25.3
Main Estimates	42.2	0.0	734.6	0.0	776.8	-	776.8	0.0	776.8
<i>Planned Spending</i>	42.2	0.0	734.6	0.0	776.8	-	776.8	0.0	776.8
Total Authorities	44.1	0.0	769.0	0.0	813.1	-	813.2	0.0	813.2
<i>Actual Spending</i>	42.8	0.0	758.1	0.0	800.9	-	800.9	0.0	800.9
Fund Health Research	22.7	0.0	443.8	0.0	466.5	-	466.5	0.0	466.5
Fund Health Researchers and Trainees	11.5	0.0	166.8	0.0	178.3	-	178.3	0.0	178.3

2005-06

Program Activity	Budgetary							Plus: Non-budgetary	Total
	Operating	Capital	Grants	Contributions and Other Transfer Payments	Total: Gross Budgetary Expenditures	Less: Res-pondable Revenue	Total: Net Budgetary Expenditures	Loans, Investments, and Advances	
Fund Research Resources, Collaboration and other Grants to Strengthen the Health Research Community	3.4	0.0	66.6	0.0	70.0	-	70.0	0.0	70.0
Develop and Support Strong Health Research Community through National and International Alliances and Priority-Setting	1.3	0.0	22.1	0.0	23.4	-	23.4	0.0	23.4
Inform Research, Clinical Practice and Public Policy on Ethical, Legal and Social Issues Related to Health and Health Research	0.5	0.0	1.4	0.0	1.9	-	1.9	0.0	1.9
Support Activities on Knowledge Translation, Exchange, Use and Strategies to Strengthen the Health System	2.1	0.0	33.3	0.0	35.4	-	35.4	0.0	35.4

2005-06									
Program Activity	Budgetary							Plus: Non-budgetary	Total
	Operating	Capital	Grants	Contributions and Other Transfer Payments	Total: Gross Budgetary Expenditures	Less: Res-pondable Revenue	Total: Net Budgetary Expenditures	Loans, Investments, and Advances	
Support National Efforts to Capture the Economic Value for Canada of Health Research Advances made at Canadian Institutions	1.3	0.0	24.1	0.0	25.4	-	25.4	0.0	25.4

Table 2 compares actual spending by CIHR in millions of dollars versus spending authorized by the Treasury Board of Canada and planned CIHR spending. CIHR actual spending in Grants and Awards was \$10.8 million below allotted levels.

Table 3: Voted and Statutory Items

\$ millions

Vote or Statutory Item	Truncated Vote or Statutory Wording	2005-06			
		Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Total Actuals
10	Operating expenditures	37.9	37.9	39.9	38.6
15	Grants	734.6	734.6	769.0	758.1
(S)	Contributions to employee benefit plans	4.3	4.3	4.3	4.2
	Total	776.8	776.8	813.2	800.9

Table 3 illustrates the Parliament votes resources distribution to CIHR.

Table 4: Services Received Without Charge

(\$ millions)	2005-2006
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada	2.9
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by Treasury Board of Canada Secretariat (excluding revolving funds). Employer's contribution to employees' insured benefits plans and associated expenditures paid by TBS	1.8
Audit services provided by the Office of the Auditor General of Canada	0.1
Total 2005–2006 Services received without charge	4.8

Table 5: Sources of Respendable and Non-respendable Revenue

Respendable Revenue – N/A

Non-respendable Revenue

(\$ millions)	Actual 2003- 04	Actual 2004- 05	2005-06			
			Main Estimates	Planned Revenue	Total Authorities	Actual
Fund health research						
Refunds of Previous Years' Expenditures	1.5	1.8	1.6	1.6	1.6	2.2
Fund health researchers and trainees						
Refunds of Previous Years' Expenditures	0.8	0.9	0.7	0.7	0.7	1.1

Fund research resources, collaboration and other grants to strengthen the health research community						
Refunds of Previous Years' Expenditures	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2	0.3
Develop and support strong health research community through national and international alliances and priority-settings						
Refunds of Previous Years' Expenditures	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Inform research, clinical practice and public policy on ethical, legal and social issues (ELSI) related to health and health research						
Refunds of Previous Years' Expenditures	-	-	-	-	-	0.1
Support activities on knowledge translation, exchange, use and strategies to strengthen the health system						
Refunds of Previous Years' Expenditures	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.2

Support national effort to capture the economic value for Canada of health research advances made at Canadian institutions						
Refunds of Previous Years' Expenditures	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Total Non-respendable Revenue	2.8	3.4	2.8	2.8	2.8	4.1

Table 6: Response to Parliamentary Committees, and Audits and Evaluations for Fiscal Year 2005–06

Response to Parliamentary Committees
There were no Parliamentary Committee Recommendations made in 2005 - 2006.
<u>Internal Audits</u> <u>Post-Award Administration Function for Research Personnel Awards Programs - February 2005</u>
Findings of the audit <ul style="list-style-type: none"> • Internal roles and responsibilities are not currently clearly defined for all PAA activities. • The criteria/risk basis for the selection of review visits is not well documented. • Support for monitoring visit findings is not clearly referenced and findings are not consistently categorized. • Internal reporting and analysis of issues identified through monitoring visits is untimely. • Reporting of monitoring visit findings to recipients was untimely. • There is no formal mechanism to ensure timely follow up on issues identified through monitoring visits and other monitoring activities. <p>Management agreed with the recommendations and has developed an implementation plan as part of its response. Further details are available under the management response section of the report available at: http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/29405.html#A</p>
<u>Hospitality Expenses – February 2005</u>
Findings of the audit <ul style="list-style-type: none"> • The CIHR Hospitality Policy includes a definition of what hospitality normally consists of, however it does not include the definition or examples of hospitality expenses which are provided on an exceptional basis, including tickets to theatre, room rentals, and incidentals such as flowers. • Procedures in place used to verify and process claims are inconsistently applied; specifically, appropriate formal pre-authorization is not sought consistently for hospitality expenditures, and as a result, the process is, in many cases, incomplete, untimely and inappropriate. • Supporting documentation for hospitality claims is not always adequate and in line with the established procedures. In many instances, evidence supporting the expense does not include an original receipt. • Hospitality expenses for the Executives, as published on CIHR Website, are not always up-to-date in comparison with the recording in the General Ledger.

Management agreed with the recommendations and has developed an implementation plan as part of its response. Further details are available under the management response section of the report available at: [http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/29136.html#Appendix 2 - Management Response](http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/29136.html#Appendix_2_-_Management_Response)

Internal Audit or Evaluation

An International Review of CIHR was conducted in February 2006 and is available at <http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/31464.html>

Mid-term evaluations were conducted of each of CIHRs Institutes and are available at <http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/31683.html>

An evaluation of CIHRs Regional Partnerships Program was completed in May, 2005 and is available at <http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/31386.html>)

Table 7: Procurement and Contracting

Department	
Points to Address	Organization's Input
1. Role played by procurement and contracting in delivering programs	The procurement and contracting function at the CIHR provides support to programs by acquiring essential goods and services in a timely fashion and in accordance with federal government policies, regulations and Trade Agreements.
2. Overview of how the department manages its contracting function	The CIHR procurement and contracting function has been delegated to the Administration division and is in the day-to-day control of the Manager, Administration and the Senior Contracting and Procurement Officer (Services) and Procurement & Materials Management Officers. Processes have been established for each type of procurement and, in consultation with our CIHR clients, the procurement and contracting team ensures that each procurement follows the various policy, regulatory and relevant treaty requirements and follows contract award with the sound contract management practices as recommended by the Treasury Board. Where applicable, the CIHR procurement staff liaise with Public Works and Government Services for procurements with a dollar value in excess of the CIHR contracting threshold; for complex requirements and in using PWGSC Supply Arrangements or Standing Offers. Every three months CIHR publishes on the Internet contracts over \$10,000 awarded by the institution in the previous three months.
3. Progress and new initiatives enabling effective and efficient procurement practices	The CIHR has recently purchased the Freebalance Procurement Module which will integrate with the Freebalance Financial System and allow for more reliable and more timely contract data capture; Senior Contracting and Procurement Officer is currently updating the draft CIHR Contracting Procedures to include references to the new electronic procurement module; two Requests for Proposal are in development for multi-year facilitation services and graphic design services which will substantially reduce the number of non-competitive service contracts let annually by the CIHR.

Table 8: Service Improvement

CIHR assesses client satisfaction through surveys, pilot studies and direct contact via our telephone and e-mail hot lines. We publicize information on health research competitions, develop application processes and forms, provide advice and assistance to applicants, design and operate review processes, communicate decisions and organize payment processes. The CIHR website, is continually being modified to improve content and accessibility. Through ResearchNet and similar initiatives we are making the application process less onerous for researchers and more streamlined while still retaining the depth of information that is essential to a fair assessment of proposals.

Table 9: Travel Policies

CIHR follows TBS travel parameters, and therefore, no differences are reported.

SECTION IV – OTHER ITEMS OF INTEREST

**Canadian Institutes of Health Research
MANAGEMENT RESPONSIBILITY
FOR FINANCIAL STATEMENTS**

Responsibility for the integrity and objectivity of the accompanying financial statements of the Canadian Institutes of Health Research (CIHR) for the year ended March 31, 2006 and all information contained in these statements rests with CIHR's management. These financial statements have been prepared by management in accordance with Treasury Board accounting policies which are consistent with Canadian generally accepted accounting principles for the public sector, and year-end instructions issued by the Office of the Comptroller General.

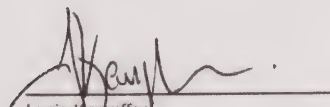
Management is responsible for the integrity and objectivity of the information in these financial statements. Some of the information in the financial statements is based on management's best estimates and judgement and gives due consideration to materiality. To fulfil its accounting and reporting responsibilities, management maintains a set of accounts that provides a centralized record of CIHR's financial transactions. Financial information submitted to the *Public Accounts of Canada* and included in CIHR's *Departmental Performance Report* is consistent with these financial statements.

Management maintains a system of financial management and internal control designed to provide reasonable assurance that financial information is reliable, that assets are safeguarded and that transactions are in accordance with the *Financial Administration Act*, are executed in accordance with prescribed regulations, within Parliamentary authorities, and are properly recorded to maintain accountability of Government funds. Management also seeks to ensure the objectivity and integrity of data in its financial statements by careful selection, training and development of qualified staff, by organizational arrangements that provide appropriate divisions of responsibility and by communications programs aimed at ensuring that regulations, policies, standards and managerial authorities are understood throughout the organization.

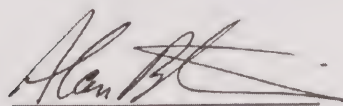
The Standing Committee on Performance Measurement, Evaluation and Audit, appointed by the Governing Council of CIHR, has reviewed these statements with management and the auditors, and has reported to the Governing Council. The Governing Council has approved the financial statements.

The financial statements of CIHR have been audited by the Auditor General of Canada, the independent auditor for the Government of Canada.

Approved by:



Lucie Kempffer
Acting Vice-President, Services & Operations



Dr. Alan Bernstein, O.C., FRSC
President

June 2, 2006



Auditor General of Canada
Vérificatrice générale du Canada

AUDITOR'S REPORT

To the Canadian Institutes of Health Research
and the Minister of Health

I have audited the statement of financial position of the Canadian Institutes of Health Research (CIHR) as at March 31, 2006 and the statements of operations, equity of Canada and cash flow for the year then ended. These financial statements are the responsibility of CIHR's management. My responsibility is to express an opinion on these financial statements based on my audit.

I conducted my audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that I plan and perform an audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting principles used and significant estimates made by management, as well as evaluating the overall financial statement presentation.

In my opinion, these financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of CIHR as at March 31, 2006 and the results of its operations and its cash flows for the year then ended in accordance with Canadian generally accepted accounting principles.

Nancy Y. Cheng, FCA
Assistant Auditor General
for the Auditor General of Canada

Ottawa, Canada
June 2, 2006

Canadian Institutes of Health Research

STATEMENT OF OPERATIONS

FOR THE YEAR ENDED MARCH 31

(in thousands of dollars)

	2006	2005
EXPENSES (Note 4)		
Health research	475,620	445,184
Health researchers in innovative environments	275,206	260,456
Transforming health research into action	61,674	52,428
TOTAL EXPENSES	812,500	758,068
REVENUES (Note 5)		
Health research	6,264	5,389
Health researchers in innovative environments	3,624	3,153
Transforming health research into action	812	635
TOTAL REVENUES	10,700	9,177
NET COST OF OPERATIONS	801,800	748,891

The accompanying notes are an integral part of these financial statements.

**Canadian Institutes of Health Research
STATEMENT OF FINANCIAL POSITION
AS AT MARCH 31**

(in thousands of dollars)

	<u>2006</u>	<u>2005</u>
ASSETS		
Financial Assets		
Due from the Consolidated Revenue Fund	18,640	12,417
Accounts receivable:		
Other Federal Government departments	367	648
External parties	353	195
Advances	191	192
Total financial assets	<u>19,551</u>	<u>13,452</u>
Non-financial assets		
Prepaid expenses	542	200
Tangible capital assets (Note 6)	4,049	3,948
Total non-financial assets	<u>4,591</u>	<u>4,148</u>
TOTAL ASSETS	<u>24,142</u>	<u>17,600</u>
 LIABILITIES		
Accounts payables and accrued liabilities		
Other Federal Government departments	381	378
External parties	3,913	2,940
Vacation pay and compensatory leave	910	1,064
Deferred revenue (Note 7)	14,346	9,099
Employee severance benefits (Note 8)	4,633	3,826
TOTAL LIABILITIES	<u>24,183</u>	<u>17,327</u>
EQUITY OF CANADA	<u>(41)</u>	<u>273</u>
TOTAL LIABILITIES AND EQUITY OF CANADA	<u>24,142</u>	<u>17,600</u>

Contingent liabilities (Note 9)

Contractual obligations (Note 10)

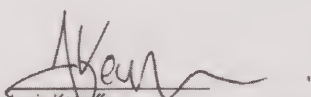
The accompanying notes are an integral part of these financial statements.

Approved by Governing Council:

Approved by Management:



Dr. Alan Bernstein, O.C., FRSC
Chair



Lucie Kempffer
Acting Vice-President, Services & Operations

Canadian Institutes of Health Research

STATEMENT OF EQUITY

FOR THE YEAR ENDED MARCH 31

(in thousands of dollars)

	2006	2005
EQUITY OF CANADA, BEGINNING OF YEAR	273	729
Net cost of operations	(801,800)	(748,891)
Net cash provided by Government	790,458	739,093
Change in due from the Consolidated Revenue Fund	6,223	5,232
Services provided without charge by other Government departments (Note 11)	4,805	4,110
EQUITY OF CANADA, END OF YEAR	(41)	273

The accompanying notes are an integral part of these financial statements.

Canadian Institutes of Health Research
STATEMENT OF CASH FLOW
FOR THE YEAR ENDED MARCH 31
(in thousands of dollars)

	<u>2006</u>	<u>2005</u>
OPERATING ACTIVITIES		
Net cost of operations	801,800	748,891
Non-cash items:		
Amortization of tangible capital assets	(1,376)	(1,426)
Services provided without charge by other Government departments	(4,805)	(4,110)
	<u>(6,181)</u>	<u>(5,536)</u>
Variations in Statement of Financial Position:		
Increase (decrease) in accounts receivable and advances	(124)	310
Increase (decrease) in prepaid expenses	342	(350)
Increase in liabilities	(6,856)	(6,200)
	<u>(6,638)</u>	<u>(6,240)</u>
Cash Used by Operating Activities	788,981	737,115
 CAPITAL INVESTMENT ACTIVITIES		
Acquisitions of tangible capital assets	<u>1,477</u>	<u>1,978</u>
Cash Used by Capital Investment Activities	1,477	1,978
FINANCING ACTIVITIES		
NET CASH PROVIDED BY GOVERNMENT OF CANADA	<u>790,458</u>	<u>739,093</u>

The accompanying notes are an integral part of these financial statements.

Canadian Institutes of Health Research

NOTES TO THE FINANCIAL STATEMENTS FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 2006

1. Authority and Objectives

The Canadian Institutes of Health Research (CIHR) was established in June 2000 under the *Canadian Institutes of Health Research Act*, replacing the former Medical Research Council of Canada. It is listed in Schedule II to the *Financial Administration Act* as a departmental corporation.

CIHR's objective is to excel, according to international standards of scientific excellence, in the creation of new knowledge, and its translation into improved health, more effective health services and products, and a strengthened Canadian health care system. CIHR achieves these objectives through three strategic outcomes. The first strategic outcome is outstanding research, achieved by funding excellent and ethical health research across all disciplines that are relevant to health. The second strategic outcome is outstanding researchers in innovative environments, achieved by providing funding to develop and sustain health researchers in vibrant, innovative and stable research environments. The third strategic outcome is transforming health research into action, achieved by CIHR's knowledge translation activities and funding aimed to accelerate the transformation of research results into health benefits for Canadians and an improved health care system as well as helping to move new research breakthroughs toward potential commercial applications.

CIHR is led by a President who is the Chairperson of a Governing Council of not more than 19 other members appointed by the Governor in Council. The Governing Council sets overall strategic direction, goals and policies and oversees programming, resource allocation, ethics, finances, planning and accountability.

CIHR has 13 Institutes that focus on identifying the research needs and priorities for specific health areas, or for specific populations, then developing strategic initiatives to address those needs. Each Institute is led by a Scientific Director who is guided by an Institute Advisory Board, which strives to include representation of the public, researcher communities, research funders, health professionals, health policy specialists and other users of research results.

CIHR's grants, awards, and operating expenditures are funded by budgetary lapsing authorities. Employee benefits are funded by statutory authorities.

2. Significant Accounting Policies

These financial statements have been prepared in accordance with Treasury Board accounting policies which are consistent with Canadian generally accepted accounting principles for the public sector, and year-end instructions issued by the Office of the Comptroller General. The most significant accounting policies are as follows:

(a) Parliamentary appropriations - CIHR is financed by the Government of Canada through Parliamentary appropriations. Appropriations provided to CIHR do not parallel financial reporting according to generally accepted accounting principles since appropriations are primarily based on cash flow requirements. Consequently, items recognized in the statement of operations and the statement of financial position are not necessarily the same as those provided through appropriations from Parliament. Note 3 provides a high-level reconciliation between the bases of reporting.

(b) Net cash provided by Government – CIHR operates within the Consolidated Revenue Fund (CRF), which is administered by the Receiver General for Canada. All cash received by CIHR is deposited to the CRF and all cash disbursements made by CIHR are paid from the CRF. The net cash provided by Government is the difference between all cash receipts and all cash disbursements including transactions between departments of the federal government.

(c) Due from the Consolidated Revenue Fund represents the amount of cash that CIHR is entitled to draw from the Consolidated Revenue Fund without further appropriations, in order to discharge its liabilities.

(d) Revenues

- Funds received from external parties for specified purposes are recorded upon receipt as deferred revenues. These revenues are recognized in the period in which the related expenses are incurred.
- Other revenues are accounted for in the period in which the underlying transaction or event occurred that gave rise to the revenues.

(e) Expenses – Expenses are recorded on the accrual basis:

- Grants and awards are recognized when the entitlement has been established, the recipient has met the eligibility criteria, and the commitment has been approved.
- Vacation pay and compensatory leave are expensed as the benefits accrue to employees under their respective terms of employment.
- Services provided without charge by other government departments are recorded as operating expenses at their estimated cost.

(f) Employee future benefits

- i. Pension benefits: Eligible employees participate in the Public Service Pension Plan, a multiemployer plan administered by the Government of Canada. CIHR's contributions to the Plan are charged to expenses in the year incurred and represent the total obligation of CIHR to the Plan. Current legislation does not require CIHR to make contributions for any actuarial deficiencies of the Plan.
- ii. Severance benefits: Employees are entitled to severance benefits under labour contracts or conditions of employment. These benefits are accrued as employees render the services necessary to earn them. The obligation relating to the benefits earned by employees is calculated using information derived from the results of the actuarially determined liability for employee severance benefits for the Government as a whole.

(g) Accounts receivable - These are stated at amounts expected to be ultimately realized. A provision for doubtful accounts is made for any amounts where recovery is considered uncertain.

- (h) **Contingent liabilities** - Contingent liabilities are potential liabilities which may become actual liabilities when one or more future events occur or fail to occur. To the extent that the future event is likely to occur or fail to occur, and a reasonable estimate of the loss can be made, an estimated liability is accrued and an expense is recorded. If the likelihood is not determinable or an amount cannot be reasonably estimated, the contingency is disclosed in the notes to the financial statements.
- (i) **Tangible capital assets** - All tangible capital assets having an individual initial cost of \$5,000 or more are recorded at their acquisition cost. Amortization of tangible capital assets is done on a straight-line basis over the estimated useful life of the capital asset as follows:

Asset class	Amortization period
Informatics hardware	3-5 years
Informatics software	3 years
Office equipment	10 years
Motor vehicles	5 years

Amounts included in work-in-progress are uncompleted capital projects which are transferred to informatics software upon completion, and are then amortized according to CIHR's policy.

- (j) **Measurement uncertainty** - The preparation of these financial statements in accordance with Treasury Board accounting policies which are consistent with Canadian generally accepted accounting principles for the public sector, and year-end instructions issued by the Office of the Comptroller General, requires management to make estimates and assumptions that affect the reported amounts of assets, liabilities, revenues and expenses reported in the financial statements. At the time of preparation of these statements, management believes the estimates and assumptions to be reasonable. The most significant items where estimates are used are contingent liabilities, the liability for vacation pay and compensatory leave, employee severance benefits and the useful life of tangible capital assets. Actual results could differ significantly from those estimated. Management's estimates are reviewed periodically and, as adjustments become necessary, they are recorded in the financial statements in the year they become known.

3. Parliamentary Appropriations

CIHR receives most of its funding through annual parliamentary appropriations. Items recognized in the statement of operations and the statement of financial position in one year may be funded through parliamentary appropriations in prior, current or future years. Accordingly, CIHR has different net results of operations for the year on a government funding basis than on an accrual accounting basis. The differences are reconciled in the following tables:

(a) Reconciliation of net cost of operations to current year appropriations used

	2006	2005
	(in thousands of dollars)	
Net cost of operations	801,800	748,891
Adjustments for items affecting net cost of operations but not affecting appropriations:		
Add (Less):		
Services provided without charge	(4,805)	(4,110)
Refunds of previous years' expenses	4,132	3,942
Employee severance benefits	(807)	(672)
Amortization of tangible capital assets	(1,376)	(1,426)
Vacation pay and compensatory leave	174	(296)
Other	(61)	15
	(2,743)	(2,547)
Adjustments for items not affecting net cost of operations but affecting appropriations:		
Add (Less):		
Acquisitions of tangible capital assets	1,477	1,978
Prepaid expenses	342	(350)
Current year appropriations used	800,876	747,972

(b) Appropriations provided and used

	2006	2005
	(in thousands of dollars)	
Parliamentary appropriations provided:		
Vote 10 – Operating expenditures	39,902	42,030
Less:		
Lapsed appropriation	(1,393)	(2,601)
	38,509	39,429
Vote 15 – Grants	768,980	712,033
Less:		
Lapsed appropriation	(10,832)	(7,344)
	758,148	704,689
Statutory contributions to employee benefit plans	4,219	3,854
Current year appropriations used	800,876	747,972

(c) Reconciliation of net cash provided by Government to current year appropriations used

	2006	2005
	(in thousands of dollars)	
Net cash provided by Government	790,458	739,093
Refunds of previous years' expenses	4,132	3,942
Change in net position in the Consolidated Revenue Fund		
Variation in accounts receivable and advances	124	(310)
Variation in accounts payable and accrued liabilities	976	(2,164)
Variation in deferred revenue	5,247	7,391
Other adjustments	(61)	11
	<u>6,286</u>	<u>4,937</u>
Current year appropriations used	<u>800,876</u>	<u>747,972</u>

4. Expenses

	2006	2005
	(in thousands of dollars)	
Grants and awards		
Open competitions	478,109	455,173
Strategic initiatives	171,878	156,589
Institute support grants	13,000	13,000
Knowledge translation	5,458	3,491
Canada research chairs	72,900	60,603
Networks of centres of excellence	<u>27,500</u>	<u>25,000</u>
Total grants and awards	768,845	713,856
Less: Refunds of previous years' grants and awards	<u>(3,777)</u>	<u>(3,377)</u>
	765,068	710,479
Operations and administration		
Salaries and employee benefits	29,594	27,499
Professional and special services	6,184	10,098
Travel	3,957	3,087
Accommodation	2,865	2,351
Amortization of tangible capital assets	1,376	1,426
Communication	1,308	1,351
Furniture, equipment and software	1,185	1,476
Other	<u>963</u>	<u>301</u>
Total operations and administration	<u>47,432</u>	<u>47,589</u>
Total expenses	<u>812,500</u>	<u>758,068</u>

5. Revenues

The following are the revenues earned for the year:

	2006	2005
	(in thousands of dollars)	
Donations for health research	9,499	5,595
Cost sharing agreements with other Government departments	1,198	3,569
Endowments for health research	2	3
Other	1	10
Total revenues	10,700	9,177

6. Tangible Capital Assets

(in thousands of dollars)

Cost					Accumulated amortization					
Capital asset class	Opening balance	Acquisitions	Transfers, disposals and write-offs	Closing balance	Opening balance	Amortization	Transfers, disposals and write-offs	Closing balance	2006 Net Book Value	2005 Net Book Value
Informatics hardware	1,658	159	-	1,817	995	275	-	1,270	547	663
Informatics software	5,232	1,318	24	6,574	2,282	1,065	-	3,347	3,227	2,950
Office equipment	345	-	-	345	54	35	-	89	256	291
Vehicles	23	-	-	23	17	1	-	18	5	6
Work-in-progress	38	-	(24)	14	-	-	-	-	14	38
Total	7,296	1,477	0	8,773	3,348	1,376	-	4,724	4,049	3,948

Amortization expense (in thousands) for the year ended March 31, 2006 is \$ 1,376 (2005 - \$1,426).

7. Deferred Revenue

Monies received as donations from various organizations and individuals for health research as well as interest on endowments are recorded as deferred revenue until such time they are disbursed in accordance with agreements between the contributor and CIHR or in accordance with the terms of the endowments.

The transactions relating to these accounts are as follows:

	2006	2005
	(in thousands of dollars)	
Donations for health research		
Balance, beginning of year	9,097	1,700
<i>Add:</i>		
Donations received	14,449	12,833
Interest earned	297	159
<i>Less:</i>		
Grants expensed	9,499	5,595
Balance, end of year	<u><u>14,344</u></u>	<u><u>9,097</u></u>
 Interest on endowments for health research		
Balance, beginning of year	2	3
<i>Add:</i>		
Interest earned	2	2
<i>Less:</i>		
Miscellaneous expenses	2	3
Balance, end of year	<u><u>2</u></u>	<u><u>2</u></u>
Total deferred revenue	<u><u>14,346</u></u>	<u><u>9,099</u></u>

8. Employee Benefits

Employees of CIHR are entitled to specific benefits on or after termination or retirement, as provided for under various collective agreements or conditions of employment.

- (a) Pension benefits: CIHR's employees participate in the Public Service Pension Plan, which is sponsored and administered by the Government of Canada. Pension benefits accrue up to a maximum period of 35 years at a rate of 2 percent per year of pensionable service, multiplied by the average of the best five consecutive years of earnings. The benefits are integrated with the Canada/Quebec Pension Plans benefits and they are indexed to inflation. Both the employees and CIHR contribute to the cost of the Plan. CIHR's responsibility with regard to the Plan is limited to its contributions. Actuarial surpluses or deficiencies are recognized in the financial statements of the Government of Canada, as the Plan's sponsor.

The 2005-06 expense represents approximately 2.6 times (3.1 in 2004-05) the contributions by employees.

CIHR's and employees' contributions to the Public Service Pension Plan for the year were as follows:

	2006	2005
	(in thousands of dollars)	
CIHR's contributions	3,121	3,141
Employees' contributions	1,203	1,026

- (b) Severance benefits: CIHR provides severance benefits to its employees based on eligibility, years of service and final salary. These severance benefits are not pre-funded. Benefits will be paid from future appropriations. Information about the severance benefits, measured as at March 31, is as follows:

	2006	2005
	(in thousands of dollars)	
Accrued benefit obligation, beginning of year	3,826	3,154
Expense for the year	1,024	792
Benefits paid during the year	(217)	(120)
Accrued benefit obligation, end of year	4,633	3,826

9. Contingent Liabilities

A legal suit for employment equity was initiated by the Public Service Alliance of Canada against Her Majesty the Queen naming certain separate employer organizations of the Government of Canada, including the Canadian Institutes of Health Research (CIHR), as defendants. The amount of this claim, as it relates to CIHR, is estimated to be \$747,000. In management's opinion, the outcome of this litigation is not presently determinable and no estimated liability has been accrued or expense recorded in the financial statements.

The other legal suit pending is immaterial. In management's opinion, the outcome of this litigation is unlikely to result in a liability and no estimated liability has been accrued or expense recorded in the financial statements.

10. Contractual Obligations

CIHR is committed to disburse grants and awards in future years subject to the appropriation of funds by Parliament. In addition, the nature of CIHR's operating activities results in some multi-year contracts whereby CIHR will be committed to make some future payments when the goods or services are rendered. Future year contractual obligations are as follows.

(in thousands of dollars)	2007	2008	2009	2010	2011 and thereafter	Total
Grants and Awards	715,279	538,987	340,635	192,182	129,600	1,916,683
Operating	2,256	1,380	90	75	-	3,801
Total	717,535	540,367	340,725	192,257	129,600	1,920,484

11. Related Party Transactions

CIHR is related in terms of common ownership to all Government of Canada departments, agencies, and Crown corporations. CIHR enters into transactions with these entities in the normal course of business and on normal trade terms. Also, during the year, CIHR received services which were obtained without charge from other Government departments as follows:

	2006	2005
	(in thousands of dollars)	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada	2,865	2,351
Employer's contribution to the health and dental insurance plans provided by Treasury Board Secretariat	1,864	1,699
Audit services provided by the Office of the Auditor General of Canada	76	60
Total services provided without charge by other Government departments	4,805	4,110

12. Financial instruments

The fair values of financial assets and liabilities approximate the carrying amounts of these instruments due to the short period to maturity.

13. Comparative information

Certain comparative figures have been reclassified to conform to the current year's presentation.

11. Opérations entre apparentés

Comme tous les ministères, organismes et sociétés d'État, les IRSC sont une propriété commune du gouvernement du Canada. L'organisme effectue des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon les modalités commerciales usuelles. Au cours de l'exercice, les IRSC reçoivent gratuitement des services d'autres ministères. Ces services sont constatés de la façon suivante :

	2006	2005
Installations fournies par Travaux publics et Services gouvernementaux du Canada	2 865	2 351
Cotisations de l'employeur aux régimes de santé et de soins dentaires fournis par le Conseil du Trésor	1 864	1 699
Services de vérification fournis par le Bureau du vérificateur général du Canada	76	60
Total des services fournis gratuitement par d'autres ministères	4 805	4 110

12. Instruments financiers

La juste valeur des actifs et des passifs financiers est similaire à la valeur comptable de ces instruments en raison de leur échéance prochaine.

13. Données correspondantes

Certaines données correspondantes ont été reclassées afin d'être conformes à la présentation adoptée pour l'exercice en cours.

Total	717 535	540 367	340 725	192 257	129 600	1 920 484
Fonctionnement	2 256	1 380	90	75	-	3 801
Subventions et bourses	715 279	538 987	340 635	192 182	129 600	1 916 683
(en milliers de dollars)	2007	2008	2009	2010	2011 et suite	Total

Les IRSC se sont engagés à verser des subventions et des bourses au cours des exercices ultérieurs en fonction des fonds consentis par le Parlement. En outre, de par leur nature, les activités de fonctionnement des IRSC peuvent donner lieu à des contrats en vertu desquels les IRSC seront tenus d'effectuer des paiements échelonnés sur plusieurs années pour l'acquisition de biens ou services. Voici les principales obligations contractuelles pour lesquelles une estimation raisonnable peut être faite :

10. Obligations contractuelles

L'autre action en justice, actuellement en instance, est négligeable. De l'avis de la direction, il est peu probable qu'une obligation résulte de ce litige et, par conséquent, aucun passif estimatif et aucune charge n'ont été inscrits dans les états financiers.

Une action en justice au nom de l'équité en matière d'emploi a été intentée par l'Alliance de la fonction publique du Canada contre Sa Majesté la Reine, action où les intimés sont certains organismes employeurs distincts du gouvernement du Canada, dont les Instituts de recherche en santé du Canada. Le montant de la réclamation, en ce qui concerne les IRSC, est estimé à 747 000 \$. De l'avis de la direction, il est impossible pour l'instant de déterminer l'issue de ce litige; par conséquent, aucun passif estimatif et aucune charge n'ont été inscrits dans les états financiers.

9. Passif éventuel

Obligation au titre des prestations constituées, fin de l'exercice		Obligation au titre des prestations constituées, début de l'exercice	
Prestations versées pendant l'exercice		Charge pour l'exercice	
4 633	(217)	3 826	3 154
3 826	1 024	792	(120)
(en milliers de dollars)		(en milliers de dollars)	
2006	2005	2006	2005

Subventions passées en charges
Solde à la fin de l'exercice
Total des revenus reportés

2	14 346
2	2
3	9 099

8. Avantages sociaux

Les employés des IRSC ont droit à des avantages sociaux spécifiques en fin d'emploi ou à la retraite, tels que le prévoient les diverses conventions collectives ou conditions d'emploi.

a) Prestations de retraite : Les employés des IRSC participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2 % par année de services validables multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées à l'inflation. Les IRSC et tous les employés admissibles participent au Régime. La responsabilité des IRSC relative au régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du Régime.

Les charges pour 2005-2006 représentent approximativement 2,6 fois (3,1 en 2004-2005) les cotisations des employés.

Les cotisations des IRSC et des employés au Régime de retraite de la fonction publique se détaillent comme suit :

(en milliers de dollars)	
Cotisations des IRSC	2006
Cotisations des employés	2005
3 121	1 026
1 203	3 141

b) Indemnités de départ : Les IRSC versent des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Ces indemnités ne sont pas capitalisées d'avance. Les prestations seront prélevées sur les crédits futurs. Voici quelles étaient les indemnités de départ au 31 mars :

(en milliers de dollars)

Catégorie		Solde	Acquisi- tions	Transferts, aliénations et clôture	Solde de clôture	Solde	Amortis- sement	Transferts, aliénations et clôture	Solde de clôture	2006 Valeur comptable nette	2005 Valeur comptable nette
Matériel informatique		1 658	159	-	1 817	995	275	-	1 270	547	663
Logiciels		5 232	1 318	24	6 574	2 282	1 065	-	3 347	3 227	2 950
Matériel de bureau		345	-	-	345	54	35	-	89	256	291
Véhicules		23	-	-	23	17	1	-	18	5	6
Travaux en cours		38	-	(24)	14	-	-	-	-	14	38
Total		7 296	1 477	0	8 773	3 348	1 376	-	4 724	4 049	3 948
Coût					Amortissement cumulé						

La charge d'amortissement (en milliers) pour l'exercice terminé le 31 mars 2006 s'élève à 1 376 \$ (1 426 \$ en 2005).

7. Revenus reportés

Les dons de divers organismes et de particuliers pour la recherche en santé ainsi que les intérêts sur les fonds de dotation sont comptabilisés comme revenus reportés jusqu'à ce qu'ils soient versés conformément à l'entente entre le donateur et les IRSC ou conformément aux conditions de la dotation.

Les opérations relatives à ces comptes s'établissent comme suit :

Dons pour la recherche en santé	
2006	2005
(en milliers de dollars)	
1 700	9 097
Plus :	
Dons reçus	14 449
Intérêts gagnés	297
Moins :	
Subventions passées en charges	9 499
14 344	5 595
9 097	
Solde à la fin de l'exercice	

Dons pour la recherche en santé

Dons reçus
Intérêts gagnés
Moins :

Subventions passées en charges

Solde à la fin de l'exercice

Intérêts sur les fonds de dotation

Solde au début de l'exercice

Plus :

Moins :

4. Charges

Subventions et bourses	478 109	455 173
Concours ouverts	171 878	156 589
Initiatives stratégiques	13 000	13 000
Subventions d'appui aux instituts	5 458	3 491
Application des connaissances	72 900	60 603
Chaires de recherche du Canada	27 500	25 000
Réseaux de centres d'excellence	768 845	713 856
Total des subventions et bourses	(3 777)	(3 377)
Moins : Remboursements des subventions et bourses des exercices antérieurs	765 068	710 479
Fonctionnement et administration	29 594	27 499
Salaires et avantages sociaux	6 184	3 10 098
Services professionnels et spéciaux	3 957	3 087
Déplacements	2 865	2 351
Installations	1 376	1 426
Amortissement des immobilisations corporelles	1 308	1 351
Communication	1 185	1 476
Mobilier, matériel et logiciels	963	301
Autres	47 432	47 589
Total des charges	812 500	758 068

5. Revenus

Voici les revenus de l'exercice :

Dons pour la recherche en santé	9 499	5 595
Ententes de partage des coûts avec d'autres ministères	1 198	3 569
Fonds de dotation pour la recherche en santé	2	3
Autres	1	10
Total des revenus	10 700	9 177

(en milliers de dollars)

2006 2005

b) Crédits fournis et utilisés

Crédits parlementaires fournis :		Crédits de l'exercice en cours utilisés	
Crédit 10 – Dépenses de fonctionnement		Cotisations législatives aux régimes d'avantages sociaux	
Moins :			
Crédits annulés			
Crédit 15 – Subventions			
Moins :			
Crédits annulés			
42 030	39 902	758 148	4 219
(2 601)	38 509	(10 832)	7 344
39 429	712 033	768 980	704 686
			3 854
			747 972
	800 876		
(en milliers de dollars)			
2006	2005		

c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits de l'exercice en cours utilisés

Crédits de l'exercice en cours utilisés		Crédits de l'exercice en cours utilisés	
Encaisse nette fournie par le gouvernement		Remboursements des charges d'exercices antérieurs	
Variation de la situation nette du Trésor			
Variation des débiteurs et des avances			
Variation des créditeurs et charges à payer			
Variation des revenus reportés			
Autres ajustements			
739 093	790 458	4 132	4 933
3 942	124	976	5 247
(310)	124	(61)	7 396
(2 164)	976		14
7 396	5 247		
4 933	6 286		
	800 876		747 972
(en milliers de dollars)			
2006	2005		

3. Crédits parlementaires

Les IRSC reçoivent la majeure partie de leur financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices précédents, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans des exercices futurs. En conséquence, les résultats de fonctionnement nets des IRSC diffèrent selon qu'ils sont présentés selon le financement accordé par le gouvernement ou selon la méthode de comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants :

a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires de l'exercice en cours

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Coût de fonctionnement net	801 800	748 891
Rajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits :		
Plus (moins) :		
Services fournis gratuitement	(4 805)	(4 110)
Remboursements des charges d'exercices antérieurs	4 132	3 942
Indemnités de départ	(807)	(672)
Amortissement des immobilisations corporelles	(1 376)	(1 426)
Indemnités de vacance et congés compensatoires	174	(296)
Autres	(61)	15
Rajustements pour les postes sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les crédits	(2 743)	(2 547)
Plus (moins) :		
Acquisition d'immobilisations corporelles	1 477	1 978
Charges payées d'avance	342	(350)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	800 876	747 972

Les montants inclus dans les travaux en cours correspondent à des projets d'immobilisations non terminés qui sont vus aux logiciels lorsque les projets sont parachevés; les sommes sont ensuite amorties selon la politique des IRSC.

j) **Incertitude relative à la mesure** – La préparation des états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, et aux directives diffusées à la fin de l'exercice par le Bureau du contrôleur général, oblige la direction à faire des estimations et à formuler des hypothèses qui influent sur l'actif, le passif, les revenus et les charges déclarés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considèrerait que les estimations et les hypothèses étaient raisonnables. Les plus importants éléments où l'on utilise des estimations sont le passif éventuel, le passif au titre des indemnités de vacances et congés compensatoires, les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

Catégorie d'immobilisations		Durée de vie utile	
Matériel informatique	Logiciels	de 3 à 5 ans	3 ans
Matériel de bureau	Véhicules	10 ans	5 ans

g) **Débiteurs** – Les débiteurs sont présentés en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Une provision est établie pour les débiteurs douteux lorsque le recouvrement est considéré incertain.

h) **Passif éventuel** – Le passif éventuel représente des obligations possibles qui peuvent devenir des obligations réelles selon que certains événements futurs se produisent ou non. Dans la mesure où l'événement futur risque de se produire ou non et si l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, on comptabilise un passif estimatif et une charge. Si la probabilité ne peut être déterminée ou s'il est impossible de faire une estimation raisonnable du montant, l'éventualité est présentée dans les notes complémentaires aux états financiers.

i) **Immobilisations corporelles** – Toutes les immobilisations corporelles dont le coût initial individuel est d'au moins 5 000 \$ sont comptabilisées au coût d'achat. L'amortissement des immobilisations corporelles est calculé selon la méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative, comme suit :

a) Crédits parlementaires – Les IRSC sont financés par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis aux IRSC ne correspondent pas exactement à la présentation des rapports financiers établis selon les principes comptables généralement reconnus étant donné que les crédits sont fondés, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Ainsi, les éléments constatés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus par les crédits parlementaires. La note 3 établit un rapprochement général entre les deux méthodes de présentation.

b) Encaisse nette fournie par le gouvernement – Les IRSC ont pour cadre de fonctionnement le Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. Toutes les rentrées de fonds des IRSC sont déposées au Trésor et toutes les sorties de fonds des IRSC proviennent du Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement constitue la différence entre les rentrées de fonds et les sorties de fonds, ce qui inclut les opérations entre les ministères du gouvernement fédéral.

c) Somme à recevoir du Trésor – Cela correspond à l'encaisse que les IRSC peuvent retirer du Trésor sans autres crédits, en vue de payer leurs dettes.

d) Revenus

- Les fonds reçus d'intervenants externes à des fins particulières sont inscrits en tant que revenus reportés. Ces revenus sont constatés dans l'exercice au cours duquel les charges connexes sont engagées.
- D'autres revenus sont comptabilisés dans l'exercice au cours duquel surviennent les opérations ou les faits leur donnant lieu.

e) Charges – Les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice :

- Les subventions et les bourses sont constatées quand le transfert de droit a été établi, le bénéficiaire répond aux critères d'admissibilité, et l'engagement a été approuvé.
- Les indemnités de vacances et de congés compensatoires sont passés en charge au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.
- Les services fournis gratuitement par d'autres ministères et organismes sont inscrits à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.

f) Avantages sociaux futurs

i. Régime de retraite : Les employés admissibles participent au Régime de retraite de la fonction publique, un régime multi-employeurs, administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations des IRSC au Régime sont passées en charges durant l'exercice où elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale des IRSC par rapport au Régime. Selon les lois en vigueur, les IRSC ne sont pas tenus de verser les cotisations pour combler les insuffisances actuarielles du Régime.

1. Pouvoirs et objectifs

Les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) ont été établis en juin 2000 suivant l'adoption de la *Loi sur les Instituts de recherche en santé du Canada* pour remplacer le Conseil de recherches médicales du Canada. Ils sont un établissement public qui figure à l'annexe II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

L'objectif des IRSC est d'exceller, selon les normes internationales reconnues d'excellence scientifique, dans la création de nouvelles connaissances et leur application en vue d'améliorer la santé de la population canadienne, d'offrir de meilleurs produits et services de santé et de renforcer le système de santé du Canada. Pour y arriver, les IRSC doivent atteindre trois résultats stratégiques. Premièrement : la recherche exceptionnelle. Ce résultat est atteint grâce au financement d'excellents travaux de recherche réalisés conformément à l'éthique dans toutes les disciplines concernant la santé. Deuxièmement : des chercheurs exceptionnels dans des milieux de recherche innovateurs. Ce résultat est atteint grâce au financement consacré au perfectionnement et au maintien de chercheurs dans des milieux stimulants, innovateurs et stables. Troisièmement : la mise en pratique des résultats de la recherche en santé. Ce résultat est atteint grâce aux activités d'application des connaissances et au financement visant à accélérer la transformation des résultats de la recherche en vue d'améliorer la santé de la population canadienne et le système de soins de santé et à favoriser la commercialisation des percées de la recherche.

Les IRSC sont régis par un président qui dirige un conseil d'administration composé d'au plus 19 autres membres nommés par le gouverneur en conseil. Le Conseil d'administration décide de l'orientation stratégique globale, des buts et des politiques et surveille les programmes, l'affectation des ressources, l'éthique, les finances, la planification et la reddition de compte des IRSC.

Les 13 instituts des IRSC concentrent leurs efforts afin de cerner les besoins et les priorités en recherche pour des domaines particuliers de la santé ou pour des populations particulières, et d'élaborer des initiatives stratégiques permettant de répondre à ces besoins. Des directeurs scientifiques ont été placés à la tête de chaque institut. Le directeur scientifique est guidé par un conseil consultatif d'institut qui tente d'assurer la représentation du public, des milieux de la recherche, des bailleurs de fonds de la recherche, des professionnels de la santé, des spécialistes des politiques de la santé et d'autres utilisateurs des résultats de la recherche.

Les subventions, les bourses et les charges de fonctionnement des IRSC sont financées par des crédits budgétaires annuels. Les avantages sociaux sont financés en vertu d'autorisations législatives.

2. Principales conventions comptables

Ces états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, et aux directives diffusées à la fin de l'exercice par le Bureau du contrôleur général. Les plus importantes conventions comptables se lisent comme suit :

	2006	2005
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Coût de fonctionnement net	801 800	748 891
Éléments n'affectant pas l'encaisse:		
Amortissement des immobilisations corporelles	(1 376)	(1 426)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(4 805)	(4 110)
Variations de l'état de la situation financière :		
Augmentation (diminution) des débiteurs et avances	(124)	310
Augmentation (diminution) des charges payées d'avance	342	(350)
Augmentation du passif	(6 856)	(6 200)
Encaisse utilisée pour les activités de fonctionnement	<u>788 981</u>	<u>737 115</u>
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisitions d'immobilisations corporelles	1 477	1 978
Encaisse utilisée pour les activités d'investissement en immobilisations	<u>1 477</u>	<u>1 978</u>
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
ENCAISSE NETTE FOURNIE PAR LE GOUVERNEMENT	<u>790 458</u>	<u>739 093</u>

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉTAT DE L'AVOIR
EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS

(en milliers de dollars)

2006	2005
AVOIR DU CANADA, DÉBUT DE L'EXERCICE	
273	729
Coût de fonctionnement net	
(801 800)	(748 891)
Encaisse nette fournie par le gouvernement	
790 458	739 093
Variation de la somme à recevoir du Trésor	
6 223	5 232
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	
4 805	4 110
(41)	273
AVOIR DU CANADA, FIN DE L'EXERCICE	

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Instituts de recherche en santé du Canada
ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE

AU 31 MARS

(en milliers de dollars)

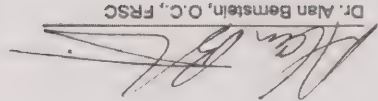
ACTIF			
Actif financier			
Somme à recevoir du Trésor	18 640		12 417
Débiteurs			648
Autres ministères et organismes fédéraux	367		195
Intervenants externes	353		192
Avances	19 551		13 452
Total de l'actif financier			
Actif non financier			
Charges payées d'avance	542		200
Immobilisations corporelles (note 6)	4 049		3 948
Total de l'actif non financier			
TOTAL DE L'ACTIF	24 142		17 600
PASSIF			
Créditeurs et charges à payer	361		378
Autres ministères et organismes fédéraux	3 913		2 940
Intervenants externes	910		1 084
Indemnités de vacances et congés compensatoires	14 346		9 099
Revenus reportés (note 7)	4 633		3 826
Indemnités de départ (note 8)	24 183		17 327
TOTAL DU PASSIF			
AVOIR DU CANADA	(41)		273
TOTAL DU PASSIF ET DE L'AVOIR DU CANADA	24 142		17 600
Passif éventuel (note 9)			
Obligations contractuelles (note 10)			

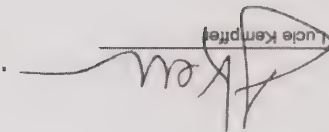
Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Approuvé par le Conseil d'administration : Approuvé par la direction :

Le président,

Le vice-présidente par intérim, Services et opérations,


Dr. Alan Bernstein, O.C., FRSC


Lucie Kempf

Instituts de recherche en santé du Canada

ÉTAT DES RÉSULTATS

EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS

(en milliers de dollars)

	2006	2005
CHARGES (note 4)		
Recherche en santé	475 620	445 184
Chercheurs en santé dans des milieux innovateurs	275 206	260 456
Mise en pratique des résultats de la recherche en santé	61 674	52 428
TOTAL DES CHARGES	812 500	758 068
REVENUS (note 5)		
Recherche en santé	6 264	5 389
Chercheurs en santé dans des milieux innovateurs	3 624	3 153
Mise en pratique des résultats de la recherche en santé	812	635
TOTAL DES REVENUS	10 700	9 177
COÛT DE FONCTIONNEMENT NET	801 800	748 891

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

240 rue Sparks Street, Ottawa, Ontario K1A 0G6

Auditor General of Canada
Vérificatrice générale du Canada

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

Aux Instituts de recherche en santé du Canada
et au ministre de la Santé

J'ai vérifié l'état de la situation financière des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) au 31 mars 2006 et les états des résultats, de l'avoir du Canada et des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction des IRSC. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'ineffectualités importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière des IRSC au 31 mars 2006 ainsi que des résultats de leur exploitation et de leurs flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada.

Pour la vérificatrice générale du Canada,

Nancy Y. Cheng, FCA
Vérificatrice générale adjointe

Ottawa, Canada
Le 2 juin 2006

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints des Instituts de recherche en santé du Canada pour l'exercice terminé le 31 mars 2006 et de tous les renseignements contenus dans ces états incombe à la direction des IRSC. Ces états financiers ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public et aux directives diffusées à la fin de l'exercice par le Bureau du contrôleur général.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information de ces états financiers. Certaines informations présentées dans les états financiers sont fondées sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent dûment compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de leurs responsabilités en matière de comptabilité et de reddition de comptes, les IRSC tiennent une série de comptes qui fournissent un registre centralisé de leurs opérations financières. L'information financière qui est soumise aux *Comptes publics du Canada* et incluse dans le Rapport ministériel sur le rendement des IRSC concorde avec l'information qui figure dans les présents états financiers.

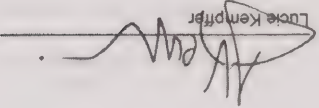
La direction tient à jour un système de gestion financière et de vérification interne conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la Loi sur la gestion des finances publiques et sont exécutées conformément aux règlements, respectent les autorisations parlementaires et sont comptabilisées comme il se doit afin de rendre compte de l'utilisation des fonds du gouvernement. La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité de l'information des états financiers par la sélection soignée, la formation et le perfectionnement d'employés qualifiés, par des dispositions assurant une répartition adéquate des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans toute l'organisation.

Le Comité permanent de la mesure du rendement, de l'évaluation et de la vérification, nommé par le Conseil d'administration des IRSC, a passé en revue ces états financiers avec la direction et les vérificateurs et en a fait rapport au Conseil d'administration qui les a approuvés.

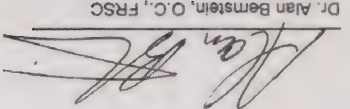
Les états financiers des IRSC ont été vérifiés par la vérificatrice générale du Canada, qui est le vérificateur indépendant du gouvernement du Canada.

Approuvé par :

La vice-présidente par intérim, Services et opérations,


Lucie Kempf

Le président,


Dr. Alan Bernstein, O.C., FRSC

Le 2 juin 2006

SECTION IV : AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Tableau 9 : Politiques concernant les voyages

Les IRSC respectent les paramètres fixés par le SCT pour les voyages, si bien qu'aucune différence n'est signalée.

Tableau 8 : Amélioration des services

Les IRSC déterminent la satisfaction des clients par des sondages, des études pilotes et des contacts directs par téléphone et courriel. Nous publions l'information concernant les concours de recherche en santé, élaborons des processus et formulaires de demande, conseillons et aidons les candidats, concevons et mettons en œuvre les processus d'examen, communiquons les décisions et établissons les mécanismes de paiement. Nous modifions constamment le site Web des IRSC, notre principal canal de service, pour en améliorer le contenu et l'accessibilité. Grâce à RechercheNet et à des initiatives semblables, nous rendons le processus de demande moins laborieux et plus simple, tout en nous assurant de continuer à obtenir l'information essentielle à une juste évaluation des propositions.

Tableau 7 : Approvisionnement et marchés

Organisation		Éléments à traiter		Commentaires de l'organisation	
1. Rôle joué par l'approvisionnement et les marchés dans l'exécution des programmes		La fonction de l'approvisionnement et des marchés aux biens et services essentiels en temps opportun et conformément aux politiques, aux règlements et aux traités applicables du gouvernement fédéral.			
2. Survol de la façon dont l'organisation administre sa fonction relative aux marchés		La fonction de l'approvisionnement et des marchés aux IRSC a été déléguée à la Division de l'administration et relève au quotidien du gestionnaire, Administrateur, et de l'Agent principal d'approvisionnement et de négociation des contrats (Services) et des agents de gestion des approvisionnements et du matériel. Des processus ont été établis pour chaque type d'approvisionnement et, de concert avec les clients des IRSC, l'équipe de l'approvisionnement et des marchés s'assure que chaque acquisition est conforme aux diverses exigences des politiques, des règlements et des traités applicables, et suit après l'octroi des marchés les pratiques de saine gestion recommandées par le Conseil du Trésor. Au besoin, le personnel des approvisionnements aux IRSC traite avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada lorsque la valeur des acquisitions dépasse la limite à laquelle sont astreints les IRSC, que les exigences sont complexes, et que les mécanismes d'approvisionnement ou d'offre à commandes de TPSGC doivent être utilisés. Tous les trois mois, les IRSC publient sur Internet les contrats de plus de 10 000 \$ octroyés par l'institution au cours des trois mois précédents.			
3. Progrès et nouvelles initiatives permettant des pratiques efficaces et efficaces en matière d'approvisionnement		Les IRSC ont récemment acquis le module d'approvisionnement de FreeBalance, qui sera intégré au système financier FreeBalance et permettra la saisie plus fiable et opportune des données relatives aux marchés; l'Agent principal d'approvisionnement et de négociation des contrats met actuellement à jour le projet de procédures relatives aux marchés des IRSC afin d'inclure des renvois au nouveau module d'approvisionnement électronique. Deux demandes de proposition sont en voie de préparation pour des services pluriannuels de facilitation et de graphisme, qui réduiront considérablement le nombre de marchés de services sans mise en concurrence conclus chaque année par les IRSC.			

<p>• La publication des dépenses d'accueil pour le personnel de direction sur le site Web des IRSC ne concorde pas toujours avec les écritures effectuées au grand-livre.</p> <p>La direction a accepté les recommandations et développé un plan d'exécution en tant qu'élément de sa réponse. De plus amples détails sont disponibles sous la section « réponse de la direction » du rapport à : http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/29136.html#Annexe_2 - rponse de la direction</p>	<p>Vérifications ou évaluations internes</p> <p>Un examen international des IRSC a eu lieu en février 2006, dont le rapport se trouve à http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/31464.html.</p> <p>Des évaluations à mi-parcours de chacun des instituts des IRSC ont eu lieu, dont les rapports se trouvent à http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/31683.html.</p> <p>Une évaluation du Programme de partenariats régionaux des IRSC a été terminée et approuvée par le Comité permanent de la mesure du rendement, de l'évaluation et de la vérification en mai 2005 (Internet : http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/31386.html).</p>
--	--

Tableau 6 : Réponse aux comités parlementaires, aux vérifications et aux évaluations pour l'exercice financier 2005-2006

Réponse aux comités parlementaires	Aucune recommandation n'a été faite aux comités parlementaires en 2005-2006	Vérifications ou évaluations internes	Vérifications internes
<p>Fonction administration postérieure à l'octroi de bourses du personnel de recherche -</p> <p>Février 2005</p> <p>Conclusions de la vérification</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les responsabilités et les rôles internes ne sont pas définis clairement pour toutes les activités de l'administration postérieure à l'octroi (APO). • Les critères ou bases axées sur les risques régissant la sélection des visites d'examen ne sont pas bien documentés. • L'appui des conclusions tirées des visites de contrôle n'est pas indiqué clairement et les conclusions ne sont pas regroupées en catégories uniformes. • La production de rapports internes et l'analyse des problèmes dégagés par les visites de contrôle ne sont pas opportunes. • Les rapports aux titulaires sur les conclusions des visites de contrôle ne sont pas produits rapidement. • Il n'y a pas de mécanisme officiel pour assurer le suivi opportun des problèmes dégagés à la suite des visites et d'autres activités de contrôle. <p>La direction a accepté les recommandations et développé un plan d'exécution en tant qu'élément de sa réponse. De plus amples détails sont disponibles sous la section « réponse de la direction » du rapport à : http://www.cih-r-irsc.gc.ca/f/29405.html#A</p> <p>Dépenses d'accueil - Février 2005</p> <p>Conclusions de la vérification</p> <ul style="list-style-type: none"> • La politique d'accueil des IRSC inclut une définition de ce qui constitue normalement les activités d'accueil, mais ne donne pas de définition ni d'exemple de ce que l'accueil peut comprendre exceptionnellement, comme des billets de théâtre, des locations de salles ou des dépenses accessoires, par exemple pour l'achat de fleurs. • Les procédures existantes pour vérifier et traiter les demandes de paiement ne sont pas appliquées de façon uniforme; en particulier, une autorisation préalable officielle n'est pas systématiquement demandée pour les dépenses d'accueil, avec le résultat que le processus est souvent incomplet, inopportun et inapproprié; • Les pièces justificatives pour les dépenses d'accueil ne sont pas toujours suffisantes et conformes aux procédures établies. Dans un certain nombre de cas, les pièces justificatives n'incluent pas le reçu original; 			

(millions de dollars)		2004	2004-2005 Réels	Budget principal	Revenus prévus	Autorisations totales	Réels
l'échange et l'utilisation des connaissances et sur les stratégies pour renforcer le système de santé							
Remboursements des dépenses des années précédentes		0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2
Appuyer les efforts nationaux visant à mettre en évidence les avantages économiques pour le Canada des progrès en recherche en santé réalisés dans des établissements canadiens							
Remboursements des dépenses des années précédentes		0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Total des revenus non disponibles		2,8	3,4	2,8	2,8	2,8	4,1

	Réels	Réels	Budget principal	Revenus prévus	Autorisations totales	Réels
(millions de dollars)	2003-2004	2004-2005	2005			
Financer des ressources en recherche, des collaborations et d'autres subventions en vue de renforcer le milieu de la recherche en santé	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,3
Renforcer et appuyer un solide milieu de recherche en santé grâce à des alliances nationales et internationales et à l'établissement de priorités	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Remboursements des dépenses des années précédentes						
Eclaircir la recherche, les pratiques cliniques et les politiques publiques sur les questions éthiques, juridiques et sociales (QES) qui ont trait à la santé et à la recherche en santé.						
Remboursements des dépenses des années précédentes	-	-	-	-	-	0,1
Appuyer des activités sur l'application,						

Tableau 4 : Coût des services reçus à titre gracieux

(en millions de dollars)		2005-2006
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	2.9	
Contributions de l'employeur aux régimes d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétaire du Conseil du Trésor du Canada (excluant les fonds renouvelables). Contribution de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés et dépenses connexes payées par le SCT	1.8	
Services de vérification fournis par le Bureau du vérificateur général du Canada	0.1	
Total des services reçus à titre gracieux 2005-2006	4.8	

Tableau 5 : Source des revenus disponibles et non disponibles

Revenus disponibles—N/D

Revenus non disponibles

(millions de dollars)	Réels 2003- 2004	Réels 2004- 2005	Budget principal	Revenus prévus	Autorisations totales	Réels	2005-06					
Financer la recherche en santé												
Remboursements des dépenses des années précédentes	1,5	1,8	1,6	1,6	1,6	2,2						
Financer des stagiaires et des chercheurs en santé												
Remboursements des dépenses des années précédentes	0,8	0,9	0,7	0,7	0,7	1,1						

Le Tableau 3 illustre comment le Parlement attribue les ressources aux IRSC.

Millions de dollars					
Postes votés et législatifs	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	Budget principal	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
10	Dépenses de fonctionnement	37,9	37,9	39,9	38,6
15	Subventions	734,6	734,6	769,0	758,1
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	4,3	4,3	4,3	4,2
Total		776,8	776,8	813,2	800,9

Tableau 3 : Postes votés et législatifs

Le **Tableau 2** compare les dépenses réelles des IRSC en millions de dollars aux dépenses autorisées par le Conseil du Trésor du Canada et les dépenses prévues des IRSC. Les dépenses réelles en subventions et bourses des IRSC se sont chiffrées à 10,8 millions de dollars sous les niveaux consentis.

Activité de programme		Budgetaire					
Fonction	Immobilisations	Subventions	Subventions, contributions et autres paiements de transfert	Total : Dépenses budgétaires brutes	Moins : Revenus disponibles	Total du Budget principal des dépenses	Plus : non budgétaire
1,3	0,0	24,1	0,0	25,4	-	25,4	0,0
Appuyer les efforts nationaux visant à mettre en évidence les avantages économiques pour le Canada des progrès en recherche en santé réalisés dans des établissements canadiens							25,4
Total							

2005-2006

Activité de programme	Fonction	Budgétaire					Plus : non budgétaire	Total
		Immobi-	Subventions	Subventions, autres paiements et transferts	Total : Dépenses budgétaires brutes	Moins : Revenus disponibles	Budget principal des dépenses	Prêts, investissements et avances
Appuyer des activités sur l'application, l'échange et l'utilisation des connaissances et sur les stratégies pour renforcer le système de santé	2,9	0,0	34,1	0,0	37,0	-	37,0	0,0
Appuyer les efforts nationaux visant à mettre en évidence les avantages économiques pour le Canada des progrès en recherche en santé réalisés dans des établissements canadiens	1,6	0,0	23,7	0,0	25,3	-	25,3	0,0
Budget principal	42,2	0,0	734,6	0,0	776,8	-	776,8	0,0
Dépenses prévues	42,2	0,0	734,6	0,0	776,8	-	776,8	0,0
Autorisations totales	44,1	0,0	769,0	0,0	813,1	-	813,2	0,0
Dépenses réelles	42,8	0,0	758,1	0,0	800,9	-	800,9	0,0
Financer la recherche en santé	22,7	0,0	443,8	0,0	466,5	-	466,5	0,0
Financer des stagiaires et des chercheurs en santé	11,5	0,0	166,8	0,0	178,3	-	178,3	0,0
Financer des ressources en recherche, des collaborations et d'autres subventions en vue de renforcer le milieu de la	3,4	0,0	66,6	0,0	70,0	-	70,0	0,0

Tableau 2 : Ressources par activité de programme

En millions de dollars

2005-2006

Activité de programme	Fonction		Immobilisations	Subventions	Subventions, contributions et autres paiements de transfert	Total : Dépenses budgétaires brutes	Moins : Revenus disponibles	Total du Budget principal des dépenses	Prêts, investissements et avances	Total
	-nement									
Financer la recherche en santé	20,9	0,0	399,4	0,0	420,3	-	420,3	0,0	420,3	0,0
	7,8	0,0	187,6	0,0	195,4	-	195,4	0,0	195,4	0,0
	2,4	0,0	62,5	0,0	64,9	-	64,9	0,0	64,9	0,0
	4,1	0,0	23,4	0,0	27,7	-	27,7	0,0	27,7	0,0
	2,5	0,0		3,7	0,0	6,2	-	6,2	0,0	6,2

Le **Tableau 1** compare les dépenses réelles des IRSC en millions de dollars aux dépenses prévues et autorisées. Les dépenses autorisées se rapportent aux niveaux de dépenses approuvés par le Conseil du Trésor du Canada. Les fonds inutilisés des subventions et bourses découlent des difficultés qu'ont eues les universités à doter les Chaires de recherche du Canada au taux prévu. En raison des ententes financières qui existent pour ce programme, il n'y aura pas d'impact sur la capacité à financer les chaires liées à la santé au cours des prochaines années.

	2003-2004	2004-2005	2005-2006			
	Réelles	Réelles	Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
(millions de dollars)	2003-2004	2004-2005	20,4	25,3	27,2	25,4
	19,0	20,4	25,3	25,3	27,2	25,4
3.2. Appuyer les efforts nationaux visant à mettre en évidence les avantages économiques pour le Canada des progrès en recherche en santé réalisés dans des établissements canadiens						
Total	686,2	748,0	776,8	776,8	813,1	800,9
Moins : Revenus non disponibles	2,8	3,4	2,8	2,8	2,8	4,1
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	2,3	4,2	4,2	4,2	4,2	4,8
Dépenses totales	685,7	748,8	778,2	778,2	814,5	801,6
Équivalents temps plein	282	282	357	357	357	324

Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues par rapport aux dépenses réelles (équivalents temps plein compris)

(millions de dollars)	2003-2004 Réelles	2004-2005 Réelles	Budget principal des dépenses	2005-2006		
				Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
1.1. Financer la recherche en santé	403,7	436,8	420,3	420,3	442,6	466,5
2.1. Financer des stagiaires et des chercheurs en santé	147,4	162,7	195,4	195,4	200,1	178,3
2.2. Financer des ressources en recherche, des collaborations et d'autres subventions en vue de renforcer le milieu de la recherche en santé	57,7	69,0	64,9	64,9	68,1	70,0
2.3. Renforcer et appuyer un solide milieu de recherche en santé grâce à des alliances nationales et internationales et à l'établissement de priorités	26,3	24,6	27,7	27,7	28,1	23,4
2.4. Éclairer la recherche, les pratiques cliniques et les politiques publiques sur les questions éthiques, juridiques et sociales (QES) qui ont trait à la santé et à la recherche en santé	1,8	2,7	6,2	6,2	6,3	1,9
3.1. Appuyer des activités sur l'application, l'échange et l'utilisation des connaissances et sur les stratégies pour renforcer le système de santé	30,3	31,8	37,0	37,0	40,7	35,4

1. Ces tableaux comparent les dépenses réelles des IRSC en millions de dollars aux dépenses prévues et autorisées. Les dépenses autorisées se rapportent aux niveaux de dépenses approuvés par le Conseil du Trésor du Canada. Les IRSC n'ont pas dépensé tous les fonds disponibles et prévus en 2005-2006, encourant un surplus de 10,8 millions de dollars et de 1,4 millions de dollars dans leur budget de fonctionnement. Les fonds inutilisés des subventions et bourses découlent des difficultés qu'ont eues les universités à doter les chaires de recherche du Canada au taux prévu. En raison des ententes financières qui existent pour ce programme, il n'y aura pas d'impact sur la capacité à financer les chaires liées à la santé au cours des prochaines années. Les facteurs qui ont contribué à l'excédent de fonctionnement sont : un rythme d'embauche inférieur aux prévisions, d'où une sous-utilisation du budget des salaires; des projets annulés ou n'ayant pas débuté aussi rapidement que prévu et des gains d'efficacité réalisés dans les comités d'examen par les pairs.
2. Lorsqu'il est question de dépenses « réelles » aux tableaux dans les pages suivantes, il importe de savoir que les dépenses réelles sont calculées selon la comptabilité de trésorerie en vue d'établir la comparaison avec les crédits parlementaires qui sont établis dans des budgets selon la comptabilité de trésorerie. C'est pourquoi les dépenses réelles ne correspondent pas aux états des résultats et de l'actif net des états financiers vérifiés qui sont préparés selon la comptabilité d'exercice.

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES – EXIGENCES OBLIGATOIRES

Enseignements tirés

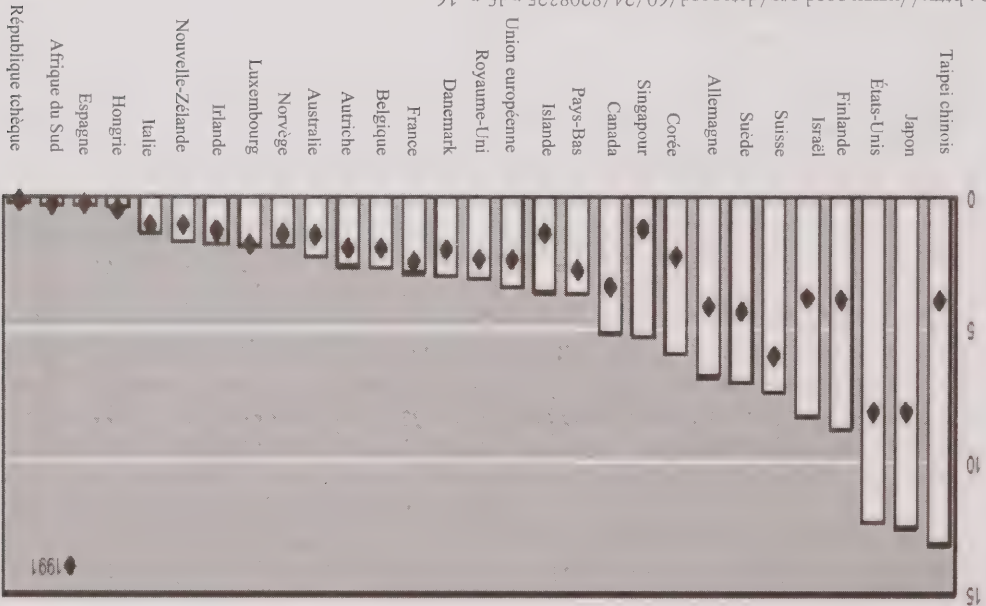
Dans le cadre du PDP, on travaille avec les chercheurs et les bureaux de transfert de la technologie des établissements et met à disposition des subventions, accordées après examen par les pairs, pour renforcer la propriété intellectuelle et améliorer le repérage et le développement commercial fructueux des découvertes et des innovations en santé. Les demandes sont présentées de concert par les chercheurs et le bureau de transfert de la technologie, pour montrer que la propriété intellectuelle a fait l'objet d'une évaluation technologique initiale et a été choisie pour son importance commerciale. Jusqu'ici, 161 demandes ont été présentées et 16,8 millions de dollars ont été engagés par les IRSC dans le cadre du PDP. Après trois années de concours, 63 % des projets financés (49) ont donné lieu à de nouvelles demandes de brevet, 21 % (16) ont abouti à la concession de licences, et 14 % (11) ont contribué à la formation d'une nouvelle société.

Le PDP a été salué dans le budget fédéral de 2004 comme un programme que le gouvernement doit encourager. Ce programme a été imité par d'autres organisations au Canada et ailleurs, dont les *National Institutes of Health* (NIH, aux États-Unis) et le *Medical Research Council Technology* (MRC-T, au Royaume-Uni), parce qu'il joue un rôle crucial entre la fin de l'organisme de financement traditionnel et le financement de la propriété intellectuelle par le secteur privé.

Comme l'examen du comité international et les évaluations des instituts l'ont clairement fait ressortir, l'AC a été acceptée comme un important volet du mandat des IRSC. Malgré les progrès accomplis dans certains secteurs en matière d'AC (maladies infectieuses, santé publique et certains aspects de la recherche sur les services de santé, notamment), il reste à définir le concept plus clairement à la grandeur de l'organisation. Le comité a également jugé qu'une plus grande attention devait être accordée au leadership à assurer en ce qui concerne la commercialisation de la technologie.

Comme le graphique suivant le démontre, il faudra redoubler d'effort pour encourager les chercheurs canadiens en ce qui concerne la commercialisation. Les Canadiens sont parmi les onze principaux pays au monde pour la demande de brevets en relation avec le PIB.

Brevets accordés au USTPO : Intensité des brevets
Brevets accordés au USTPO par rapport au PIB, 2002



Source : <http://www.oecd.org/dataoecd/60/24/8208325.pdf>, p. 16

Sociétés dérivées

Dans une étude entreprise pour les IRSC, il a été confirmé que les fonds de ces derniers avaient contribué à la création de 49 sociétés dérivées entre 1999 et 2005, qui avaient à leur tour créé 1 860 nouveaux emplois et généré pour 617 millions de dollars de ventes.

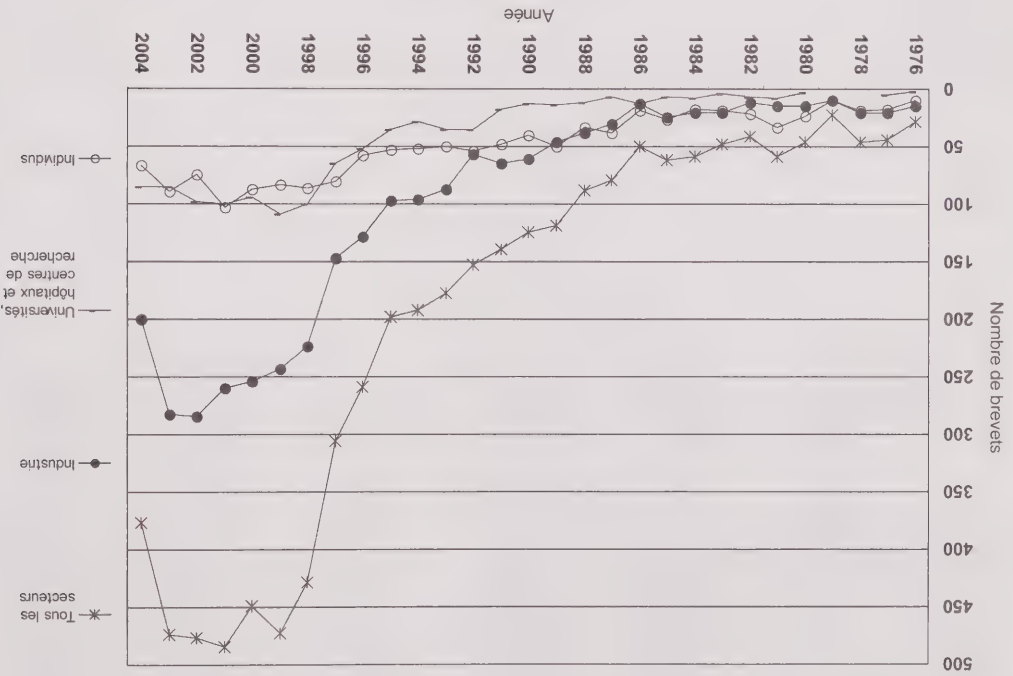
Programme de démonstration des principes (PDP)

Les IRSC ont constaté que le financement faisait gravement défaut aux premières étapes de la commercialisation, entre le rôle traditionnel des organismes subventionnaires qui appuient la recherche de découverte et la « démonstration des principes » d'une innovation, étape à laquelle le secteur privé commence à s'intéresser à son financement. En 2001, les IRSC ont comblé cette lacune par le Programme de démonstration des principes (PDP), dont le financement en deux temps permet de développer la propriété intellectuelle potentiellement commercialisable issue des projets qu'ils financent.

Deuxième indicateur d'activité de programme – Nombre et nature des brevets, des sociétés dérivées et des droits de propriété intellectuelle (PI) générés par la recherche subventionnée par les IRSC

Entre 1985 et 2000, on a pu constater une croissance marquée du nombre de chercheurs canadiens ayant obtenu un brevet américain en sciences de la santé. Ce nombre semble être stable depuis 2000.

Nombre de brevets américains en sciences de la santé octroyés à des chercheurs canadiens, par secteur.



Source : Observatoire des sciences et des technologies, 25 years of Health Research in Canada : A Bibliometric Analysis, November 2005 (exécuté sur commande des IRSC)

En septembre 2005, les ministres de l'Industrie et de la Santé ont annoncé l'octroi de 22 subventions d'une valeur de 17,1 millions de dollars, sur une période de trois ans, pour accélérer le transfert du savoir et de la technologie nouvelle créée dans les universités, les hôpitaux et les collèges canadiens, et en faire profiter l'économie canadienne²⁸. Ces subventions renforceront les interactions entre les établissements de recherche financés par l'État en venant en aide aux réseaux régionaux et en permettant d'accroître la formation de spécialistes du transfert des technologies qui sont nécessaires pour accroître les avantages pour les Canadiens des investissements publics dans la recherche.

Seize subventions à des réseaux, d'une valeur totale de 14,26 millions de dollars, fourniront les ressources essentielles afin que les établissements de recherche puissent produire la masse critique de spécialistes, d'outils et de ressources nécessaires pour gérer et protéger la propriété intellectuelle, ainsi que pour encourager le partenariat et sensibiliser davantage l'industrie aux connaissances et aux ressources technologiques à sa disposition. Afin de pallier la rareté des praticiens en matière de transfert de technologie au Canada, 2,87 millions de dollars seront investis dans six programmes de stage. Ces stages offriront la possibilité aux stagiaires d'acquérir l'expérience pratique nécessaire pour bien gérer la propriété intellectuelle et guider sa commercialisation.

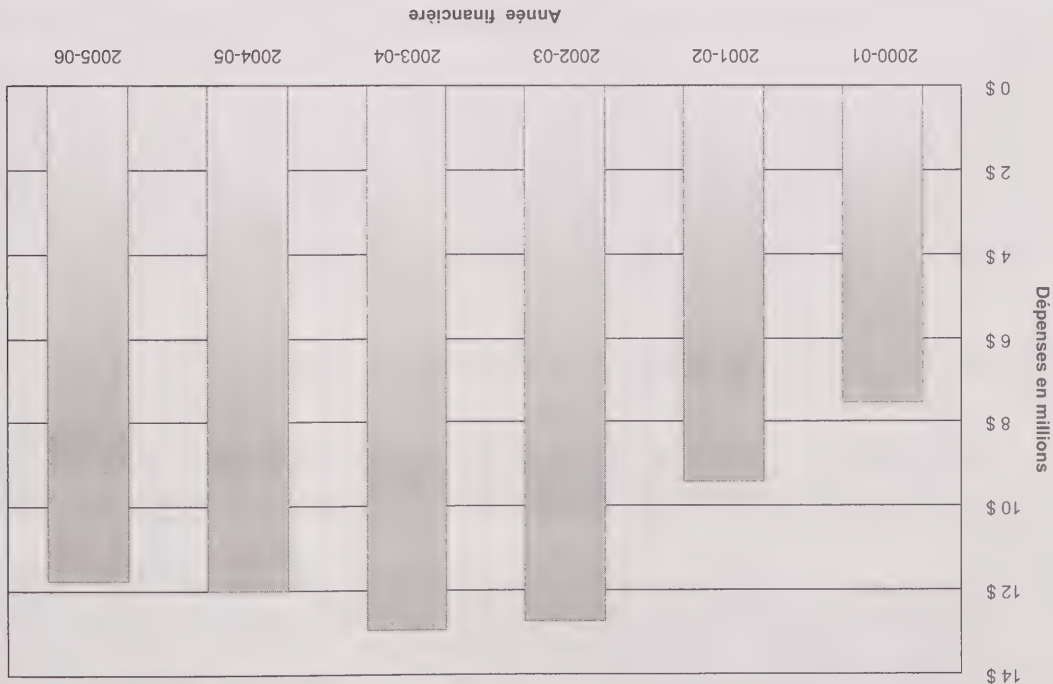
Ces subventions sont financées dans le cadre du Programme de mobilisation de la propriété intellectuelle, une entente de coopération entre le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie, les IRSC et le Conseil de recherches en sciences humaines.

²⁸ Source: <http://www.nserc.gc.ca/news/2005/p050920.htm>

Les IRSC ont lancé le programme Des sciences aux affaires (SA²) en juin 2005 en y investissant 500 000 \$. Cette initiative vise à permettre aux écoles de commerce de recruter des diplômés ayant obtenu récemment un doctorat en sciences pour faire un MBA afin de mieux identifier et de faciliter le transfert des innovations en matière de santé en produits utiles pour tous les Canadiens. Une allocation est versée et 50 % des frais de scolarité sont pris en charge. Cette contribution doit être égale par l'école de commerce. Le programme SA² a été accueilli avec enthousiasme par les écoles commerciales du Canada. Quatre écoles ont été financées initialement, dont la concentration biotechnologie du programme de MBA de l'École de commerce Richard Ivey à l'Université Western Ontario et le Programme de MBA en gestion de la technologie et de la biotechnologie à l'Université Simon Fraser, à Burnaby (C.-B.).

Exemples de la qualité des outils, des programmes et des stratégies mis en œuvre pour appuyer la commercialisation

Source : Base de données sur le financement des IRSC



Dépenses du programme d'innovation des IRSC, 2000-2001 – 2005-2006

Sommaire des résultats

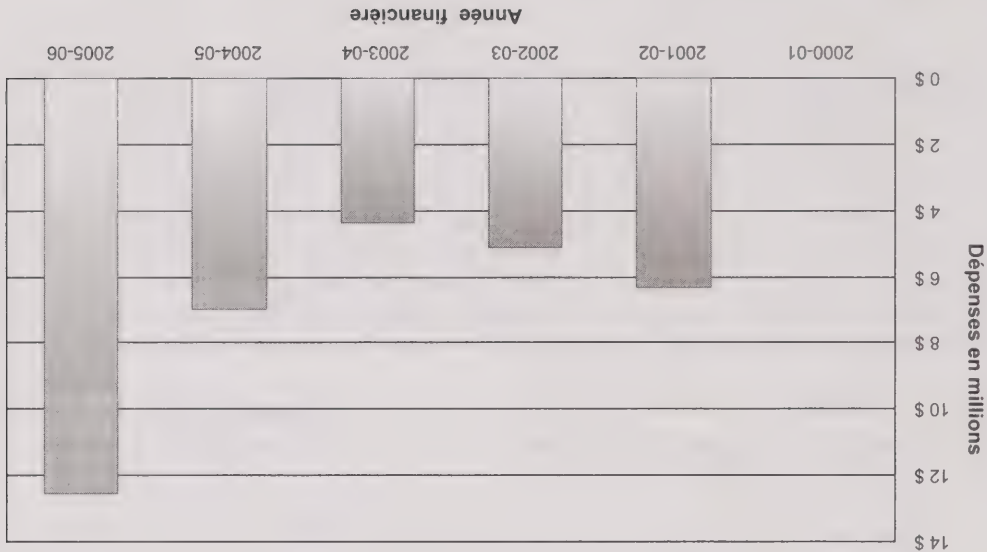
Dans le cadre de cette activité de programme, les IRSC se sont engagés dans leur RPP à réaliser diverses activités ayant notamment pour objet l'innovation et la commercialisation des résultats de la recherche en santé. Le résultat attendu de ces activités est de rendre possible une recherche qui améliore les services et les produits de santé et de contribuer à renforcer le système de soins de santé et l'économie. Les IRSC se servent de deux principaux indicateurs d'activité de programme pour mesurer leur succès à cet égard :

Premier indicateur d'activité de programme – Succès des programmes de recherche subventionnés par les IRSC, notamment les résultats, et les niveaux de notoriété et de satisfaction

Augmentation du pourcentage des dépenses pour les activités de commercialisation de la recherche en santé

Les programmes de commercialisation et de collaboration avec l'industrie des IRSC sont conçus pour encourager le monde universitaire et lui permettre d'interagir avec les entreprises canadiennes qui s'intéressent à la recherche et développement dans le domaine de la santé. Ces programmes permettent d'offrir diverses possibilités de recherche et de formation qui sont conjointement financées, au terme d'un examen par les pairs, par des sociétés canadiennes et les IRSC à des établissements admissibles. Ces programmes, avec leurs niveaux de financement, sont énumérés dans le tableau qui suit

Dépenses des IRSC au titre des programmes de commercialisation, 2000-2001 – 2005-2006



Source : Base de données sur le financement des IRSC

Titre de l'activité du programme : 3.2 Appuyer les efforts nationaux visant à mettre en évidence les avantages économiques pour le Canada des progrès en recherche en santé réalisés dans des établissements canadiens.

Ressources financières :		
Dépenses prévues	25,3 M\$	
Autorisations totales	27,2 M\$	
Dépenses réelles	25,4 M\$	

Ressources humaines :

Prévues	15	
Réelles	10	
Ecart	5	

Sommaire du rendement – Attentes satisfaites

Description des activités du programme

Mettre en œuvre des stratégies permettant le développement et la commercialisation efficaces de la recherche en santé qui déboucheront sur une meilleure qualité de vie pour la population canadienne grâce à l'amélioration du système de santé, des produits et de l'économie du Canada. En outre, planifier, lancer et gérer des concours et des programmes de subventions visant à créer et à transférer les nouvelles connaissances, à renforcer la capacité et les réseaux du Canada et à entreprendre la commercialisation efficace de la recherche en santé.

Résultats prévus		
Mobiliser le milieu de la recherche en vue d'améliorer les produits et services, et de renforcer le système de santé et l'économie.		
Indicateurs pour les activités de programme		
1. Succès des programmes de recherche subventionnés par les IRSC, notamment les résultats, et les niveaux de notoriété et de satisfaction.	2. Nombre et nature des brevets, des sociétés dérivées et des droits de propriété intellectuelle (PI) générés par la recherche subventionnée par les IRSC.	
Relation avec la priorité		Priorité n° 3 : Application des connaissances – Catalyser l'innovation en santé qui permettra de renforcer le système de santé et la croissance de l'économie canadienne.

La CCORT est une de dix équipes interdisciplinaires de recherche en santé appuyées par les IRSC. Sous la direction du Dr Jack Tu, de l'Institut de recherche en services de santé à Toronto, l'équipe réunit plus de 30 chercheurs représentant cinq provinces. L'AC fait partie intégrante du travail de l'équipe, qui a publié plus de 60 articles dans des revues savantes et réalisé deux essais randomisés pour évaluer des approches non traditionnelles de l'AC. L'équipe a établi des indicateurs de rendement et des repères nationaux en matière de soins cardiaques qui sont utilisés par des hôpitaux partout au Canada. Plus récemment, elle a constaté que les patients atteints d'insuffisance cardiaque qui risquent le plus de mourir ne recevaient pas les médicaments qui pourraient leur sauver la vie.

Au début de 2005, l'Institut de la santé publique et des populations (ISPP) des IRSC et l'Initiative sur la santé de la population canadienne ont lancé un appel visant à solliciter des résumés de cas d'AC qui présentaient des exemples réussis ou non de création en collaboration et d'utilisation pratique de données de recherche sur la santé publique et des populations. L'Institut des services et des politiques de la santé (ISPS) a réalisé un exercice semblable et a publié un document intitulé *Agir et réagir face aux données probantes : recueil de cas d'application des connaissances relatives à la recherche sur les services et les politiques de la santé*.

En novembre 2005, un programme pilote a été lancé en partenariat avec 15 universités afin de mobiliser les chercheurs et le public plus directement, et de faire connaître davantage les bienfaits de la recherche en santé. Les universités ont eu recours à diverses activités et formules pour attirer l'attention de leurs communautés locales sur les avantages de la recherche en santé, le plus souvent avec un fort message de promotion de la santé.

La démarche effectuée a également aidé à faire des IRSC la référence clé pour les questions au sujet de la recherche en santé. Au cours du premier trimestre de 2005-2006, les IRSC ont reçu 72 appels des médias. Au cours du quatrième trimestre de la même année, ils ont reçu 375 de ces appels. Pendant cette période, les IRSC ont publié 125 communiqués. On s'est également appliqué à rendre les IRSC plus présents dans les médias francophones.

L'effet net de cette couverture est d'accroître la sensibilisation du grand public, ainsi que d'autres publics susmentionnés, à l'importance de la recherche en santé. Certains des hauts faits de l'année sont les suivants :

- Lancement d'un nouveau bulletin électronique mensuel.
- Inauguration d'une médiathèque repensée à l'intention des médias sur le site Web des IRSC, un espace en ligne comprenant une base de données d'experts, des profils des chercheurs et des archives pour le bulletin d'information électronique.
- Production d'une brochure destinée aux médias, pour leur faire savoir à quels services ils peuvent s'attendre des IRSC.
- Planification d'un atelier spécial sur la génétique à l'intention des journalistes qui aura lieu en septembre 2006 à Toronto.
- Appui et participation à des conférences à l'intention des rédacteurs scientifiques du Québec et du Canada.
- Création d'une vaste gamme de produits destinés aux médias, comme des avis aux médias, notes d'information et fiches de renseignements.

Afin d'encourager les activités d'application des connaissances par la communauté de recherche en santé, les IRSC financent des ateliers et des symposiums où l'application des connaissances est un important thème.

En 2005, le Prix national de l'application des connaissances a été remis à l'Équipe canadienne d'analyse de résultats en matière de maladies cardiovasculaires (CCORT), sous la direction du Dr Jack Tu, de l'Institut de recherche en services de santé à Toronto. L'équipe a livré d'importants résultats qui aideront les médecins à prodiguer de meilleurs soins à leurs patients, tout en procurant aux responsables des politiques l'information dont ils ont besoin pour assurer des soins de qualité constante aux personnes aux prises avec des maladies cardiovasculaires.

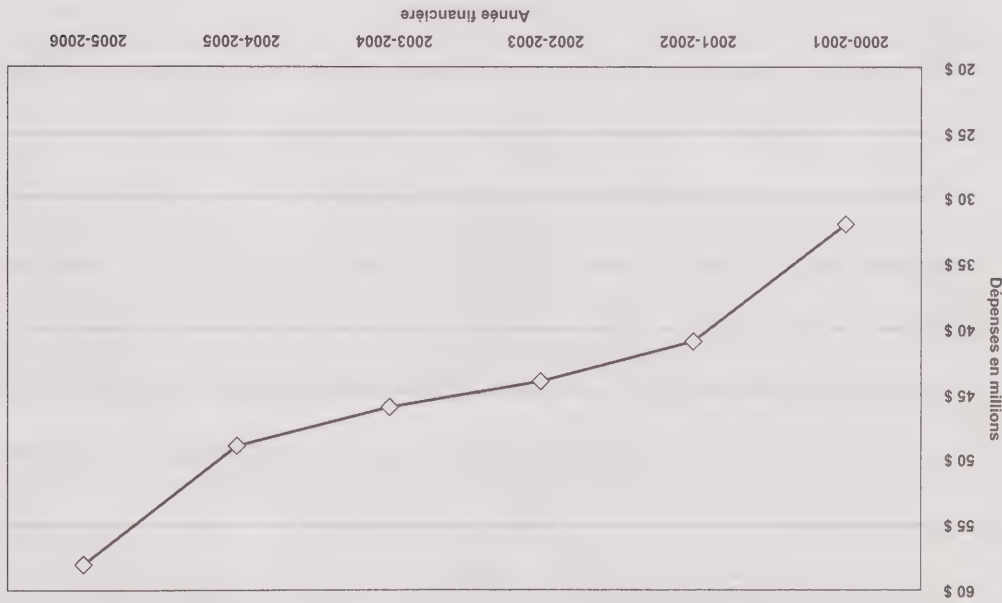
²⁷ Veuillez noter que les résultats étaient basés sur l'interprétation de l'AC par les chercheurs, puisqu'on ne leur avait pas fourni de définition normalisée.

- La plupart des chercheurs conviennent que les IRSC ont fait augmenter (du moins jusqu'à un certain point) la mesure dans laquelle les chercheurs incluent des éléments d'AC²⁷ dans leurs demandes de subvention et dans laquelle ils s'engagent dans l'application et le transfert des connaissances, bien que l'impact soit perçu comme important par les chercheurs financés et comme plus modeste par les chercheurs non financés.
 - Un quart (26 %) des chercheurs financés ont indiqué que, sous l'influence des IRSC, ils ont augmenté dans une grande mesure la part des éléments d'AC dans leurs demandes de subventions (48 % ont dit l'avoir fait dans une certaine mesure).
 - La plupart des chercheurs financés ont indiqué s'être engagés dans des activités d'AC et de transfert des connaissances dans une certaine ou une grande mesure (53 et 21 % respectivement) sous l'impulsion des IRSC.
 - Plus de la moitié (58 %) des chercheurs financés par les IRSC ont indiqué qu'au moins la moitié de leurs projets de recherche incluaient une importante composante d'AC.
 - De plus, les chercheurs financés qui participaient de près aux activités de l'institut auquel ils étaient affiliés avaient plus de chances d'indiquer que de 75 à 99 % de leurs projets incluaient un important volet d'AC, alors que les chercheurs moins engagés étaient plus susceptibles de dire qu'entre le quart et la moitié de leurs projets incluaient cette composante.
 - Pour la plupart des chercheurs financés, les IRSC font preuve dans une certaine ou une grande mesure de leadership en matière d'AC au sein de la communauté de recherche (64 et 21 % respectivement) et appuient la recherche nécessaire pour améliorer l'AC (59 et 26 % respectivement).
- Toutefois, bien que l'application des connaissances soit clairement identifiée comme une priorité, les évaluations à mi-parcours des instituts révèlent que cet aspect a constitué un important défi pour la majorité des instituts.
- Troisième indicateur d'activité de programme – Identification des principaux intervenants dans le domaine de l'application des connaissances et communication initiale avec eux, suivies d'un nombre accru d'observations (axées sur la recherche) communiquées aux intervenants aux fins de prises de décisions**
- En 2005-2006, les IRSC ont consacré des efforts considérables à l'amélioration de leurs relations avec les médias. Les contacts proactifs avec les médias ont été grandement intensifiés. Ces contacts ont aidé les IRSC à comprendre les genres d'articles qui intéresseraient les médias et les façons dont ils doivent présenter les résultats de la recherche pour que les médias en parlent. Le résultat final est une augmentation spectaculaire de la couverture. D'un peu moins de 100 par trimestre, le nombre de mentions des IRSC dans les médias est passé à plus de 600 cette année, un sommet pour une année.

Pourcentage d'augmentation des dépenses au titre de l'application des connaissances

Les investissements dans l'AC sont illustrés ci-dessous. Comme le montre la figure ci-dessous, les dépenses au titre de l'application des connaissances qu'on peut déterminer remontent à la naissance des IRSC, et elles ont augmenté substantiellement au cours des cinq dernières années pour passer de 32 millions de dollars en 2000-2001 à 58 millions de dollars en 2005-2006. Environ le tiers de ces dépenses ont été consacrées à la recherche dans le domaine de l'application des connaissances. Les instituteurs ont appuyé la recherche portant sur l'application des connaissances par diverses initiatives stratégiques.

Dépenses au titre des subventions et bourses – Mise en pratique des résultats de la recherche en santé



SOURCE : Base de données des IRSC sur le financement
Comprend les Réseaux de Centres d'excellence (RCE)

Augmentation du pourcentage du nombre de chercheurs incorporant l'application des connaissances dans leurs activités de recherche

Bien que nous ne soyons pas en mesure d'évaluer l'augmentation du nombre de chercheurs qui incorporent l'application des connaissances dans leurs activités de recherche, le sondage auprès des chercheurs a permis d'obtenir des données de base afin de mesurer les changements futurs.

Sommaire des résultats

Dans le cadre de cette activité de programme, les IRSC se sont engagés dans leur RPP à réaliser diverses activités, y compris l'application des connaissances, pour aider à l'innovation et à la commercialisation au Canada.

Le résultat attendu de ces activités est la diffusion, l'échange, la synthèse et l'application efficaces des résultats de la recherche pour créer de nouveaux savoirs, renforcer la capacité et les réseaux canadiens, et, en collaboration avec nos partenaires, rendre possibles une recherche efficace et l'application des connaissances issues de la recherche en santé. Les IRSC utilisent trois principaux indicateurs d'activité de programme pour mesurer leur succès à cet égard :

Premier indicateur d'activité de programme – Succès des programmes de recherche subventionnés par les IRSC, notamment les résultats, et les niveaux de notoriété et de satisfaction

Options sur la qualité des outils, des programmes et des stratégies adoptées pour appuyer l'application des connaissances (AC)

La mesure dans laquelle les IRSC montrent la voie à suivre et appuient la recherche dans le domaine de l'application des connaissances (AC) a été examinée dans le sondage auprès des chercheurs. La majorité des chercheurs financés croit que les IRSC font preuve d'un certain leadership à cet égard. Globalement, 64 % des chercheurs financés indiquent que les IRSC font preuve de leadership dans une certaine mesure, et 21 % estiment qu'ils le font dans une grande mesure. De même, 59 % des chercheurs financés croient que les IRSC appuient dans une certaine mesure la recherche nécessaire pour améliorer l'application des connaissances, alors que 26 % sont d'avis qu'ils le font dans une grande mesure.

Les chercheurs financés ont également été invités à se prononcer sur la mesure dans laquelle les activités des instituts individuels favorisaient l'application des connaissances. Dans l'ensemble, plus de la moitié des chercheurs (54 %) ont indiqué que les activités de l'institut auquel ils étaient affiliés appuyaient l'application des connaissances dans une certaine mesure, alors que 22 % pensaient qu'elles y contribuaient dans une grande mesure. Un important nombre de chercheurs (16 %) ne savaient pas ou n'ont pas voulu dire dans quelle mesure les activités de leur institut favorisaient l'application des connaissances.

Deuxième indicateur d'activité de programme – Nombre, diversité et portée accrues des activités d'application des connaissances appuyées par les IRSC (et leurs partenaires, le cas échéant) ou découlant des activités des IRSC (par exemple, documents de synthèse, mémoires, participation à des groupes de travail sur les politiques), comparativement aux critères de base

Rendement au niveau des activités de programme de la SGRR

Titre de l'activité du programme : 3.1 Appuyer des activités sur l'application, l'échange et l'utilisation des connaissances et sur les stratégies pour renforcer le système de santé.

Ressources financières :

37,0 M\$	40,7 M\$	35,4 M\$
Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles

Ressources humaines :

22	16	6
Prévues	Réelles	Écart

Sommaire du rendement – Attentes satisfaites

Description des activités du programme

Mettre en œuvre des stratégies permettant la diffusion, l'échange, la synthèse et l'application des résultats issus de la recherche en santé qui déboucheront sur l'amélioration du système de santé canadien. En outre, planifier, lancer et gérer des concours et des programmes de subventions visant à créer de nouvelles connaissances, à renforcer la capacité et les réseaux du Canada et, en collaboration avec nos partenaires, à effectuer des recherches efficaces et à appliquer les connaissances issues de la recherche en santé.

Résultats prévus

La diffusion, l'échange, la synthèse et l'application efficaces des résultats issus de la recherche sont mises en œuvre pour créer de nouvelles connaissances, renforcer la capacité et les réseaux du Canada et, en collaboration avec nos partenaires, effectuer des recherches efficaces et appliquer les connaissances issues de la recherche en santé.

Indicateurs pour l'activité de programme

1. Succès des programmes de recherche subventionnés par les IRSC, notamment les résultats, et les niveaux de notoriété et de satisfaction.
2. Nombre, diversité et portée accrues des activités d'application des connaissances appuyées par les IRSC (et leurs partenaires, le cas échéant) ou découlant des activités des IRSC (par exemple, documents de synthèse, mémoires, participation à des groupes de travail sur les politiques), comparativement aux critères de base.
3. Identification des principaux intervenants dans le domaine de l'application des connaissances et communication initiale avec eux, suivies d'un nombre accru d'observations (axées sur la recherche) communiquées aux intervenants aux fins de prises de décisions.

Relation avec la priorité

Priorité n° 3 : Application des connaissances – Catalyser l'innovation en santé qui permettra de renforcer le système de santé et la croissance de l'économie canadienne.

Le Canada continue de figurer parmi les cinq pays où il fait le mieux vivre selon le classement des Nations Unies. L'Indice de développement humain, publié chaque année par les Nations Unies, classe les pays selon la qualité de vie de leurs citoyens plutôt que strictement selon les données économiques nationales traditionnelles. Les critères sur lesquels ce classement est établi incluent l'espérance de vie, le degré de scolarisation et le revenu réel corrigé. Le classement de 2005 est basé sur les chiffres de 2003.

Pays où il fait le mieux vivre, 2005			
1.	Norvège	11.	Japon
2.	Islande	12.	Pays-Bas
3.	Australie	13.	Finlande
4.	Luxembourg	14.	Danemark
5.	Canada	15.	Royaume-Uni
6.	Suède	16.	France
7.	Suisse	17.	Autriche
8.	Irlande	18.	Italie
9.	Belgique	19.	Nouvelle-Zélande
10.	Etats-Unis	20.	Allemagne

Source : *Rapport mondial sur le développement humain, 2005*, Nations Unies. Web : hdr.undp.org.

L'étude, publiée par l'*American Journal of Public Health*, a été réalisée par des chercheurs de la *Harvard Medical School*. Elle a également révélé que :

- Les Canadiens ont 7 % plus de chances d'avoir un médecin régulier
- Les Canadiens ont 19 % moins de chances que les Américains de ne pas réussir à combler leurs besoins en matière de santé;
- Les Américains ont plus de deux fois plus de chances de renoncer à des médicaments nécessaires en raison des coûts.

Du côté négatif, l'étude a révélé que les Canadiens, en moyenne, attendent trois fois plus longtemps que les Américains pour obtenir un traitement médical; cette situation semble cependant avoir peu d'effet sur les résultats.

Au cours des cinq dernières années, dans le cadre de leurs programmes d'innovation et de commercialisation, les IRSC et leurs partenaires ont investi plus de 350 millions de dollars pour favoriser les découvertes et faire progresser la recherche innovatrice. Les IRSC travaillent en collaboration avec des gouvernements fédéral et provinciaux et des secteurs privé et public au développement d'initiatives stratégiques et d'initiales de fonctionnement. En s'intéressant à la commercialisation, les IRSC jouent un rôle de premier plan puisqu'ils encouragent l'innovation qui permettra de trouver des solutions aux problèmes de santé préoccupant le plus les Canadiens et favorisent la croissance économique, l'investissement et la création d'emplois de qualité.

Le financement du PDP a permis le renforcement ou la création de nombreuses sociétés dérivées. Depuis 2001, plus de 160 projets ont été financés. Parmi les projets qui ont progressé suffisamment pour pouvoir être évalués, 63 %, ou 49, ont donné lieu au financement de nouveaux brevets; 21 %, ou 16, ont entraîné la cession sous licence de propriété intellectuelle; et 14 %, ou 11, ont contribué à la création d'une nouvelle société.

Par exemple, la société Amortifx Life Sciences Ltd., de Toronto, a recueilli 4 millions de dollars et a commencé à transiger sur le TSX Venture Exchange le 3 octobre 2005. Bénéficiant d'une subvention de démonstration des principes des IRSC, la société met au point de nouvelles trousse de diagnostic pour protéger les réserves de sang humain.

Renforcer la capacité de commercialisation. Une conclusion uniforme des analyses de la capacité du Canada d'innover est le manque de gestionnaires dans le secteur des affaires et de la finance qui comprennent la science et la recherche. Le programme **Des sciences aux affaires** (SA³) des IRSC aide à former ce capital humain. Il offre un financement partiel à des écoles commerciales choisies offrant des programmes de MBA axés sur la santé et la biotechnologie pour leur permettre de recruter et d'appuyer des titulaires de doctorat qui s'intéressent au monde des affaires. La Richard Ivey School of Business est l'une des quatre écoles de commerce du Canada qui participent au programme SA².

Quatrième indicateur de résultat stratégique – Indicateurs du marché du travail dans les secteurs de la santé et de l'éducation

Grâce au système de soins de santé du Canada, les Canadiens continuent d'être en meilleure santé et d'avoir accès à des soins de santé de qualité. Selon une nouvelle étude²⁶, les Canadiens sont en meilleure santé que les Américains et obtiennent de meilleurs soins pour la moitié des crédits que les Américains affectent à leur système médical.

²⁶ Cette première enquête nationale sur la santé analysait des données de la *Joint Canada/U.S. Survey of Health*, avec des données recueillies par Statistique Canada et le *National Center for Health Statistics* des États-Unis. La *Joint Canada/U.S. Survey of Health* a été menée auprès de 3 505 Canadiens et de 5 183 habitants des États-Unis entre novembre 2002 et mars 2003. Adresse : [http://www.civ.ca/serket/ArticleNews_story-CTVNews/20060530/canada-us-healthcare-160530/20060530-hab-\(Canada](http://www.civ.ca/serket/ArticleNews_story-CTVNews/20060530/canada-us-healthcare-160530/20060530-hab-(Canada)

- Les pensionnaires des foyers infirmiers aux prises avec une pneumonie peuvent s'en tirer aussi bien s'ils reçoivent le même traitement médical à leur résidence plutôt qu'à l'hôpital. C'est ce que révèle une étude menée par des chercheurs²⁵ de l'Université McMaster et financée par les IRSC. Ceci peut réduire considérablement les coûts en soins de santé que l'on estime à 1 200 \$ par patient hospitalisé pour une pneumonie.

Renforcer la recherche sur les services de santé

- **Canada atlantique :** Le Centre de formation régional de l'Atlantique a obtenu le renouvellement de son financement pour la création d'un programme innovateur visant à constituer une masse critique de chercheurs sur les services de santé dans le Canada atlantique. Le Centre offre un programme de maîtrise en recherche appliquée sur les services de santé qui est le premier du genre au Canada. « Notre système de soins de santé a besoin de chercheurs locaux pour étudier des façons économiques et efficaces de fournir les soins de santé », mentionne la Dr^e Vianne Timmons, chercheuse principale au Centre. Le financement a été renouvelé à la suite d'un examen effectué par la Fondation canadienne de la recherche sur les services de santé et les IRSC qui ont conclu que le programme était un « modèle de collaboration interprovinciale ».

Surmonter les obstacles aux soins de santé en milieu rural

- **Saskatoon :** Une chercheuse de l'Université de la Saskatchewan travaille avec les communautés rurales et éloignées et les fournisseurs de soins de santé afin d'aider les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer à avoir accès à des soins à domicile et à des groupes de soutien. La Dr^e Debra Morgan, financée par les IRSC, a relevé huit obstacles à l'utilisation des services structurés en région rurale et éloignée, dont la stigmatisation des personnes atteintes de démence, le manque de confidentialité et d'anonymat, le manque de sensibilisation et l'accès limité aux services à cause des distances.

Troisième indicateur de résultat stratégique – Activité commerciale – produits (PI), entreprises et emploi créés grâce à des projets financés par les IRSC

La stratégie innovatrice et dynamique de commercialisation et d'innovation des IRSC englobe quatre thèmes : recherche, capital, talent et liaison. Les IRSC mettent en place cette stratégie (PDP), phases I et II, afin de faire passer la recherche de l'université au marché. Ces programmes s'appuient sur les recherches financées par les IRSC, ce qui mène à de nouveaux concepts et à de nouvelles données qui alimentent le cycle de l'innovation.

²⁵ D'après Faculty of Health Sciences, « Pneumonia treatment in nursing homes reduces hospitalization », 7 juin 2006, à <http://dailynews.mcmaster.ca/story.cfm?id=4049>.

Deuxième indicateur de résultat stratégique – Changements dans la pratique, les programmes et les politiques de santé attribuables à la recherche précédemment par les IRSC, amélioration de la prestation des services ou des avantages sur le plan de la santé attribuables à la recherche précédemment par les IRSC

Au cours de leurs cinq premières années, les IRSC ont mis en place plusieurs initiatives pour réaliser le potentiel de la recherche au Canada, en vue d'améliorer la santé de la population canadienne, de renforcer le système de soins de santé et de contribuer à l'économie du savoir en pleine expansion. En voici quelques-unes :

- des programmes qui visent à aider les chercheurs à transformer leurs découvertes en applications dans le marché, et à faire participer les communautés de partout au Canada à la recherche en santé;

- des initiatives stratégiques qui portent sur de nouvelles menaces pour la santé comme le SRAS, de même que d'autres importantes questions, notamment les disparités sur le plan de la santé chez les populations vulnérables, la recherche en santé dans les régions rurales et du nord, les effets de l'environnement sur la santé, les blessures, l'obésité, l'asthme, la salubrité des aliments et de l'eau et la santé mondiale; des initiatives de formation innovatrices qui permettront de développer les chercheurs talentueux du Canada et leur fourniront la formation dont ils ont besoin dans des environnements de recherche favorisant la collaboration et l'interdisciplinarité.

Suivent des exemples de résultats immédiats importants, concernant les processus et les programmes.

Améliorer les soins de santé

- *La recherche en santé aide à résoudre les problèmes de temps d'attente* – Selon une recherche financée par les IRSC et réalisée par le Dr Jack Tu et la Canadian Cardiovacular Outcomes Research Team (équipe de recherche canadienne sur les effets des accidents cardiovasculaires), l'engorgement des salles d'urgence pourrait expliquer pourquoi moins de la moitié de toutes les victimes de crises cardiaques reçoivent des médicaments qui pourraient leur sauver la vie dans les 30 minutes suivant leur arrivée à l'hôpital tel qu'il est recommandé. Une meilleure organisation des salles d'urgence, une surveillance systématique du temps de traitement ainsi qu'un système de triage permettant de traiter immédiatement les patients présentant des douleurs thoraciques pourraient permettre d'atteindre l'objectif fixé : offrir un traitement dans un délai de 30 minutes.

Cela comprend des activités qui aident à saisir la valeur économique de la recherche en santé ou qui favorisent l'application, l'échange et l'utilisation des connaissances. Ces activités donnent des extraits comme des subventions ainsi que des plates-formes et des outils de recherche. Ces activités et extraits nous conduisent aux résultats immédiats susmentionnés et ensuite à notre résultat stratégique à long terme.

Cinq indicateurs de résultats stratégiques clés servent à mesurer le succès à cet égard²³.

1. Changements dans les questions, les programmes, le contexte et les méthodes de recherche attribuables à la recherche financée précédemment par les IRSC (ciblage de la recherche)
2. Changements dans la pratique, les programmes et les politiques de santé attribuables à la recherche financée précédemment par les IRSC, amélioration de la prestation des services ou des avantages sur le plan de la santé attribuables à la recherche financée précédemment par les IRSC
3. Activité commerciale – produits (PI), entreprises et emploi créés grâce à des projets financés par les IRSC
4. Indicateurs du marché du travail dans les secteurs de la santé et de l'éducation
5. Indicateurs de la qualité de vie et de la santé au Canada

Premier indicateur de résultat stratégique – Changements dans les questions, les programmes, le contexte et les méthodes de recherche attribuables à la recherche financée précédemment par les IRSC (ciblage de la recherche)

Un indicateur de progrès dans ce domaine est la mesure dans laquelle la nature de la recherche est en train de changer. Par exemple, met-on davantage l'accent sur l'application des connaissances? La recherche devient-elle plus interdisciplinaire? Le sondage auprès des chercheurs des IRSC a révélé ceci :

- Selon plus de la moitié (58 %) des chercheurs financés par les IRSC, au moins la moitié de leurs projets de recherche ont une importante composante d'application des connaissances²⁴. De plus, les chercheurs financés qui sont plus engagés auprès de l'institut auquel ils sont affiliés sont plus susceptibles d'indiquer que de 75 à 99 % de leurs projets ont un important volet d'application des connaissances, alors que les chercheurs peu engagés auprès de leur institut indiquent le plus souvent que de 25 à 50 % de leurs projets incluent un élément semblable.

- Près des trois quarts des chercheurs financés (74 %) indiquent que la moitié au moins de leur recherche est interdisciplinaire (22 % affirment que 100 % de leur recherche est interdisciplinaire, 22 %, qu'entre 75 et 99 % l'est, et 30 %, qu'entre 50 et 74 % l'est).

- Seulement 10 % indiquent que moins du quart de leur recherche est interdisciplinaire. Dans l'ensemble, pour tous les chercheurs financés par les IRSC, la moyenne ou le pourcentage moyen des projets de recherche considérés comme interdisciplinaires est de 64 %.

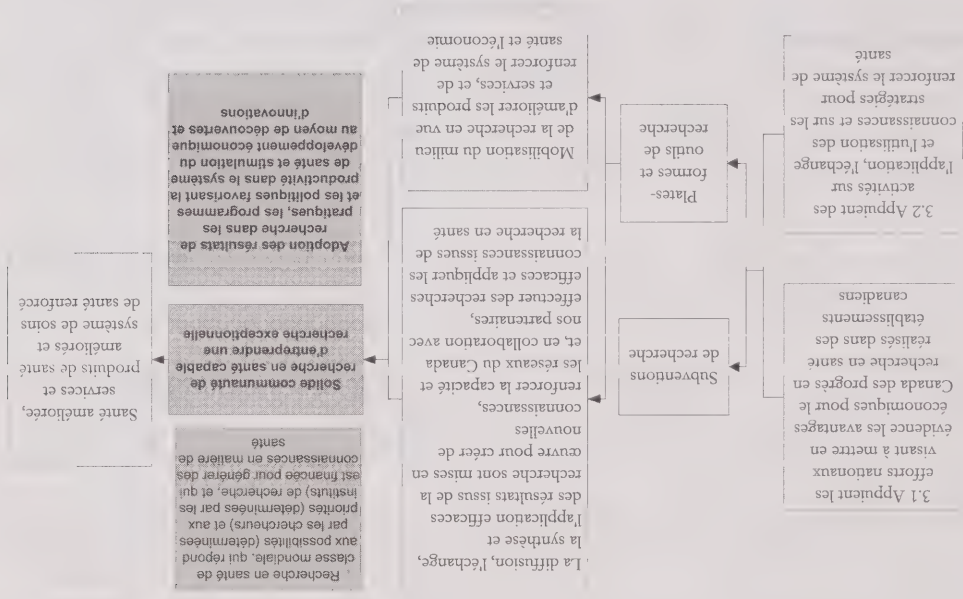
²³ Comme il a été mentionné précédemment, les indicateurs au niveau des résultats stratégiques sont sociétaux, si bien que les changements ne peuvent pas nécessairement être attribués aux IRSC. ²⁴ À noter qu'aucune définition d'application des connaissances n'a été fournie aux répondants aux fins de ce sondage; ils ont utilisé leur propre définition de l'expression dans leur contexte de recherche particulier.

Résultat stratégique n° 3 : Mettre en pratique les résultats de la recherche

Les activités sur l'application des connaissances des IRSC visent la transformation des résultats de la recherche en vue d'améliorer la santé de la population canadienne et le système de soins de santé. Cela comprend le soutien à la recherche sur l'application des connaissances et l'établissement de réseaux d'application des connaissances.

Les IRSC ont aussi un rôle à jouer pour aider à faire passer les percées scientifiques prometteuses au stade des applications commerciales potentielles. Pendant tout l'exercice 2005-2006, les IRSC ont aidé à rendre possible l'application des résultats de la recherche en santé dans la pratique, les programmes et les politiques pour un système de santé productif, de même que la stimulation du développement économique par la découverte et l'innovation.

Résultat stratégique n° 3 : Modèle logique



Rendement au niveau des résultats stratégiques de la SGRR

L'élaborer des programmes et des stratégies pour transformer les résultats de la recherche en résultats pour les Canadiens fait partie de l'activité de base des IRSC.

Le modèle logique représente ci-dessous sous forme graphique les rapports avec l'objectif à long terme des IRSC, à savoir une santé et des services de santé améliorés et un système de soins de santé renforcé, et la façon de l'atteindre.

Les collaborations et les interactions visent à résoudre des problèmes particuliers qui se présentent en cours de route et qui ne peuvent être prévus. Cette démarche peut être aussi valable que la prédétermination stratégique de groupements multidisciplinaires. Ces deux approches de la multidisciplinarité doivent être reconnues à leur juste valeur et encouragées. À cette fin, l'organisation doit être souple, apte à réagir et intelligente.

b) Le Canada risque de perdre des compétences en recherche dans le domaine de la santé

Le Canada ne tire pas pleinement avantage de la capacité de recherche en santé de haute qualité au pays. Comme il a été indiqué précédemment, les IRSC ne sont pas en mesure de financer toutes les excellentes demandes qu'ils reçoivent chaque année. Des chercheurs canadiens hautement compétents risquent donc de quitter le pays ou d'opter pour une autre carrière que la recherche. Même si les données montrent que 80 % des titulaires de doctorat entendent rester au Canada, des 20 % qui ont l'intention de partir, les diplômés en sciences de la vie sont les plus susceptibles de quitter le pays. Plus de 40 % des étudiants qui ont l'intention de quitter le Canada après avoir obtenu leur diplôme sont en sciences de la vie²². Les IRSC, toutefois, devront gérer les attentes à cet égard, car le budget pour ce type de financement ne devrait pas augmenter de façon substantielle.

²² Données tirées de Gluszyński, Tomasz et Valerie Peters, *Enquête auprès des titulaires d'un doctorat : profil des diplômés récents*, Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, pp. 18-19.

Aloors que près de la moitié (47 %) conviennent que les IRSC soutiennent dans une certaine mesure cette recherche, moins du quart (23 %) estiment qu'ils ne le font pas dans une grande mesure. Un quart (25 %) n'ont pas indiqué ou ne pouvaient pas indiquer dans quelle mesure les IRSC appuient la recherche sur les questions éthiques.

Enseignements tirés

Les IRSC ont tiré un certain nombre d'enseignements clés des données présentées dans cette section : Chercheurs exceptionnels dans des milieux innovateurs.

Premièrement, les IRSC, leurs instituts et la communauté de recherche accordent une grande importance à l'accroissement de la capacité et au rôle des IRSC à cet égard. Deuxièmement, les partenariats visant à aider les IRSC à atteindre leurs objectifs sont essentiels. Que ce soit financièrement ou en nature, les partenariats contribuent énormément au succès global des IRSC. Des efforts doivent être déployés pour continuer à solliciter les partenaires existants et en trouver d'autres.

Troisièmement, les IRSC constatent qu'il y a une tendance marquée pour la recherche multidisciplinaire et qu'ils doivent continuer à appuyer ce type de recherche. Enfin, les IRSC notent que l'orientation des instituts dans le domaine de l'éthique doit continuer d'évoluer et de mûrir.

Défis pour les IRSC dans la catégorie de résultats « Chercheurs exceptionnels dans des milieux innovateurs »

a) Le vaste mandat des IRSC dans nombre de disciplines exige diverses approches pour assurer une recherche multidisciplinaire

Une des plus importantes caractéristiques des IRSC est l'engagement de l'organisation à encourager la recherche dans différentes disciplines dans le secteur de la recherche en santé. La multidisciplinarité, toutefois, est un objectif qui peut être atteint de nombreuses façons différentes, et au sein de la collectivité des IRSC, différentes formules devraient être utilisées pour l'encourager. Le mandat des instituts était de favoriser la recherche multidisciplinaire, et nombre des nouvelles initiatives stratégiques ont encouragé les demandes de chercheurs de divers milieux de recherche en santé. Des initiatives comme les subventions de grandes équipes favorisent nettement ces interactions.

(Cette façon d'encourager la multidisciplinarité est valable dans de nombreux contextes, mais pas tous. Les chercheurs en sciences biomédicales de base et cliniques mettent souvent sur pied des programmes multidisciplinaires, mais ils procèdent de bas en haut pour trouver des solutions aux problèmes particuliers qui se présentent dans leurs programmes de recherche individuels.

- Lignes directrices des IRSC sur l'éthique de la recherche en santé chez les peuples autochtones - Version provisoire pour consultation, septembre 2005. Les lignes directrices sont conçues pour faciliter la conduite éthique de la recherche auprès des peuples autochtones. Elles se fondent sur des partenariats de recherche et favorisent des recherches qui profitent à toutes les parties et qui respectent la culture et la tradition autochtones.
- Lignes directrices pour la recherche sur les cellules souches pluripotentes humaines, 7 juin 2005 - Les *Lignes directrices pour la recherche sur les cellules souches pluripotentes humaines* fournissent un cadre éthique bien défini pour la recherche rendue possible grâce aux fonds fédéraux. Les *Lignes directrices* permettent de tenir compte d'une science en rapide évolution et d'une opinion publique mouvante et aident les chercheurs canadiens à aller de l'avant et à continuer d'être des chefs de file dans leur domaine, tout en se conformant à des normes d'éthique explicites dans leur recherche. Les organismes de financement, les conseils d'éthique de la recherche et les universités ont maintenant un cadre pour guider leur évaluation et leurs décisions d'approbation.

Troisième indicateur d'activité de programme – Nombre de politiques publiques influencées par les principes liés aux QES

Les IRSC ont participé activement à l'élaboration des règlements dans le cadre de la *Loi sur la procréation assistée* – Santé Canada (Bureau de la mise en œuvre de la législation sur la procréation assistée (BMIPA), et en particulier en 2005-2006, ont proposé des règlements pour la partie 8 de la *Loi sur la procréation assistée* (consentement). Depuis que les lignes directrices ont été incorporées par renvoi à la *Loi* en 2002, le personnel du BMIPA a communiqué avec le Bureau de l'éthique régulièrement pour obtenir des conseils sur l'interprétation de certaines dispositions des lignes directrices.

Avec les autres membres du Groupe consultatif interagences en éthique de la recherche (GER) et du Secréariat en éthique de la recherche (le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie et le Conseil de recherche en sciences humaines), les IRSC se sont engagés dans une « saison des consultations », exercice de consultation publique visant à modifier l'*Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains*. Trois documents de consultation ont été publiés à la fin de 2005 / début de 2006 à des fins d'analyse, de débat et de commentaire par les utilisateurs de l'*Énoncé*.

Quatrième indicateur d'activité de programme – Opinions des chercheurs en santé et des responsables de politiques concernant leur succès dans l'utilisation et l'application des nouvelles connaissances en éthique

Perceptions par les chercheurs du leadership des IRSC en éthique

Dans l'ensemble, les IRSC sont considérées faire preuve d'un certain leadership en matière d'éthique. La plupart des chercheurs financés croient que les IRSC le font dans une certaine mesure (47 %) ou une grande mesure (33 %).

Un peu moins de chercheurs financés par les IRSC considèrent que ces derniers appuient la recherche nécessaire pour s'attaquer aux questions d'éthique que soulève la recherche.

En 2005-2006, le bureau de l'éthique des IRSC a investi environ 1,4 million de dollars pour soutenir des subventions et des bourses dans le domaine des QES.

Sensibilisation des chercheurs aux QES

Bien que les IRSC aient entrepris diverses activités en matière d'éthique et malgré leur contribution dans ce domaine, les évaluations des instituts ont révélé que nombre d'informateurs clés étaient peu au courant du mandat en matière d'éthique des IRSC et de la contribution de leur institut à cet égard.

Plusieurs instituts ont réalisé des progrès démontrables, notamment l'ISA, qui a grandement contribué au mandat en matière d'éthique des IRSC par son propre processus interne d'élaboration de lignes directrices dans ce domaine.

On a bâti une vaste stratégie nationale de consultation auprès des communautés autochtones, des chercheurs et des établissements dans le réseau des Cadres de développement de la capacité autochtone de recherche en santé (CDCARS) national de l'ISA des IRSC. Ces vastes consultations et les examens approfondis dans les communautés autochtones et auprès des chercheurs ont débuté en avril 2005 et se sont poursuivis au cours du printemps et de l'été. Les commentaires recueillis au cours des consultations jetteront les bases des modifications qui seront apportées aux lignes directrices sur l'éthique de la recherche en santé concernant les peuples autochtones. On travaille à mettre au point des plans de consultation élargis auprès des chercheurs par l'entremise des IRSC et de leurs partenaires.

De plus, l'INSMT a réalisé des progrès considérables à l'appui du mandat en matière d'éthique des IRSC, particulièrement par ses efforts pour faire évoluer le domaine de la neuroéthique, qui a été mentionné par le personnel et les membres du CCI lors de l'évaluation de l'Institut comme un domaine où l'Institut assure un leadership international.

Deuxième indicateur d'activité de programme – Nombre de publications découlant de la recherche sur les QES

Les quatre publications suivantes furent produites en 2005-2006 :

- Pratiques exemplaires des IRSC en matière de protection de la vie privée dans la recherche en santé (septembre 2005) – Ce document contient une série des meilleurs pratiques concernant la protection de la vie privée et la confidentialité des renseignements personnels utilisés dans la recherche en santé. Il s'agit d'une ressource visant à aider les chercheurs, les comités d'éthique de la recherche et d'autres intervenants à planifier, effectuer ou évaluer la recherche. Les Pratiques exemplaires contiennent aussi des renvois aux dispositions pertinentes dans les lois canadiennes sur la protection de la vie privée.
- L'éthique en direct! @IRSC – 4^e numéro - automne 2005 – Le magazine en ligne du Bureau de l'éthique présente chaque année des articles sur la recherche liée à l'éthique et les activités des instituts, des discussions sur les questions émergentes dans l'éthique de la recherche et fait le point sur les possibilités de financement dans le domaine de l'éthique.

Sommaire des résultats par rapport aux indicateurs :

Dans le cadre de cette activité de programme, les IRSC se sont engagés dans leur RPP à promouvoir la recherche sur les questions éthiques, juridiques et sociales (QES) en matière de santé, à contribuer à un plus vaste débat sur la politique de santé, et à s'attaquer aux allégations de non-conformité aux politiques de recherche et à la gouvernance de l'éthique de la recherche avec des sujets humains. Le résultat attendu des IRSC dans ce domaine est que l'utilisation et l'application des connaissances en éthique feront partie intégrante de la prise de décision dans la pratique, la recherche en matière de santé. Les IRSC utilisent quatre indicateurs d'activité de programme pour mesurer leur succès à cet égard :

Premier indicateur d'activité de programme – Succès des activités des IRSC concernant les QES, par exemple, changement dans le nombre des incidents liés à l'éthique qui proviennent de la pratique, de la recherche et des politiques en matière de santé

Degré d'investissement dans les QES

Le tableau ci-après montre l'investissement total des IRSC dans la recherche ayant l'éthique ou le droit de la santé comme objet premier ou secondaire²¹. Le tableau montre également le nombre de projets financés dans chaque catégorie.

Tableau 1 : Financement global de projets en matière d'éthique ou de droit (en milliers de dollars) :

		Investissement		Nombre de projets	
		Investissement	Nombre de projets	Investissement	Nombre de projets
Éthique premier	3 189 \$	11	4 726 \$	33	5 817 \$
	255 \$	2	547 \$	6	976 \$
	0 \$		191 \$	12	1 113 \$
	Éthique ou droit deuxième				
	16				
Total global		3 444 \$	13	5 464 \$	51
Éthique premier	6 771 \$	69	7 570 \$	80	4,041 \$
	1 015 \$	7	1 059 \$	8	1,059 \$
	1 938 \$	15	2 425 \$	20	3,345 \$
	Éthique ou droit deuxième				
	24				
Total global		9 723 \$	91	11 055 \$	108

Source : Base de données des IRSC sur le financement

²¹ À noter que les chiffres pour les projets dont l'objet secondaire est l'éthique ou le droit doivent être interprétés avec prudence. À l'heure actuelle, il est impossible de déterminer la part exacte de la subvention qui est consacrée à la composante éthique/droit du projet.

Titre de l'activité du programme 2.4 : Éclairer la recherche, les pratiques cliniques et les politiques publiques sur les questions éthiques, juridiques et sociales (QEJS) qui ont trait à la santé et à la recherche en santé

Ressources financières :

Dépenses prévues	6,2 M\$
Autorisations totales	6,3 M\$
Dépenses réelles	1,9 M\$

Ressources humaines :

Prévues	20
Réelles	3
Écart	17

Sommaire du rendement – Atteintes satisfaites

Description des activités du programme

Entreprendre des consultations pour permettre un dialogue plus général entre les secteurs, les disciplines et les milieux qui déboucheront sur un plus grand engagement du public, de meilleures connaissances et une compréhension des questions éthiques, juridiques et sociales (QEJS) dans le contexte de la santé et de la recherche en santé. En outre, planifier, lancer et gérer des concours et des programmes de subventions visant à créer de nouvelles connaissances et à octroyer des subventions qui permettent d'obtenir des données efficaces sur les questions éthiques, juridiques et sociales dans le contexte de la santé et de la recherche en santé.

Résultats prévus	Utilisation et application des connaissances en éthique comme partie intégrante de la prise de décision dans la pratique, la recherche et les politiques en matière de santé.
Indicateurs pour l'activité de programme	<ol style="list-style-type: none"> 1. Succès des activités des IRSC concernant les QEJS, par exemple, changement dans le nombre des incidents liés à l'éthique qui proviennent de la pratique, de la recherche et des politiques en matière de santé. 2. Nombre de publications découlant de la recherche sur les QEJS. 3. Nombre de politiques publiques influencées par les principes liés aux QEJS. 4. Opinions des chercheurs en santé et des responsables de politiques concernant leur succès dans l'utilisation et l'application des nouvelles connaissances en éthique.

Relation avec la priorité

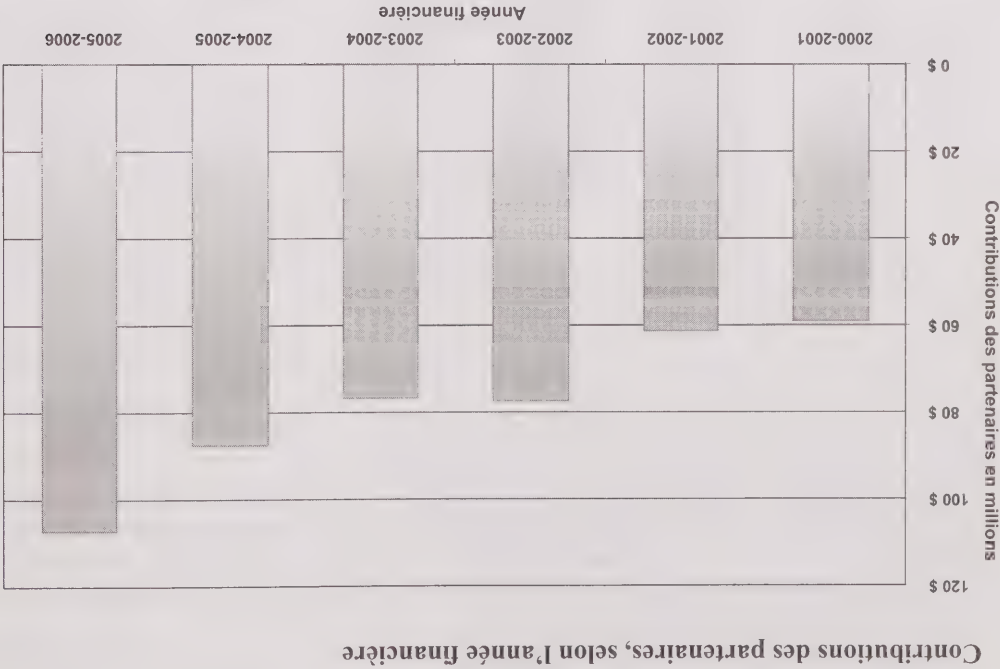
Priorités n° 2 : (Chercheurs – Perfectionner et garder les chercheurs canadiens du domaine de la santé dans des milieux de recherche dynamiques, innovateurs et stables.

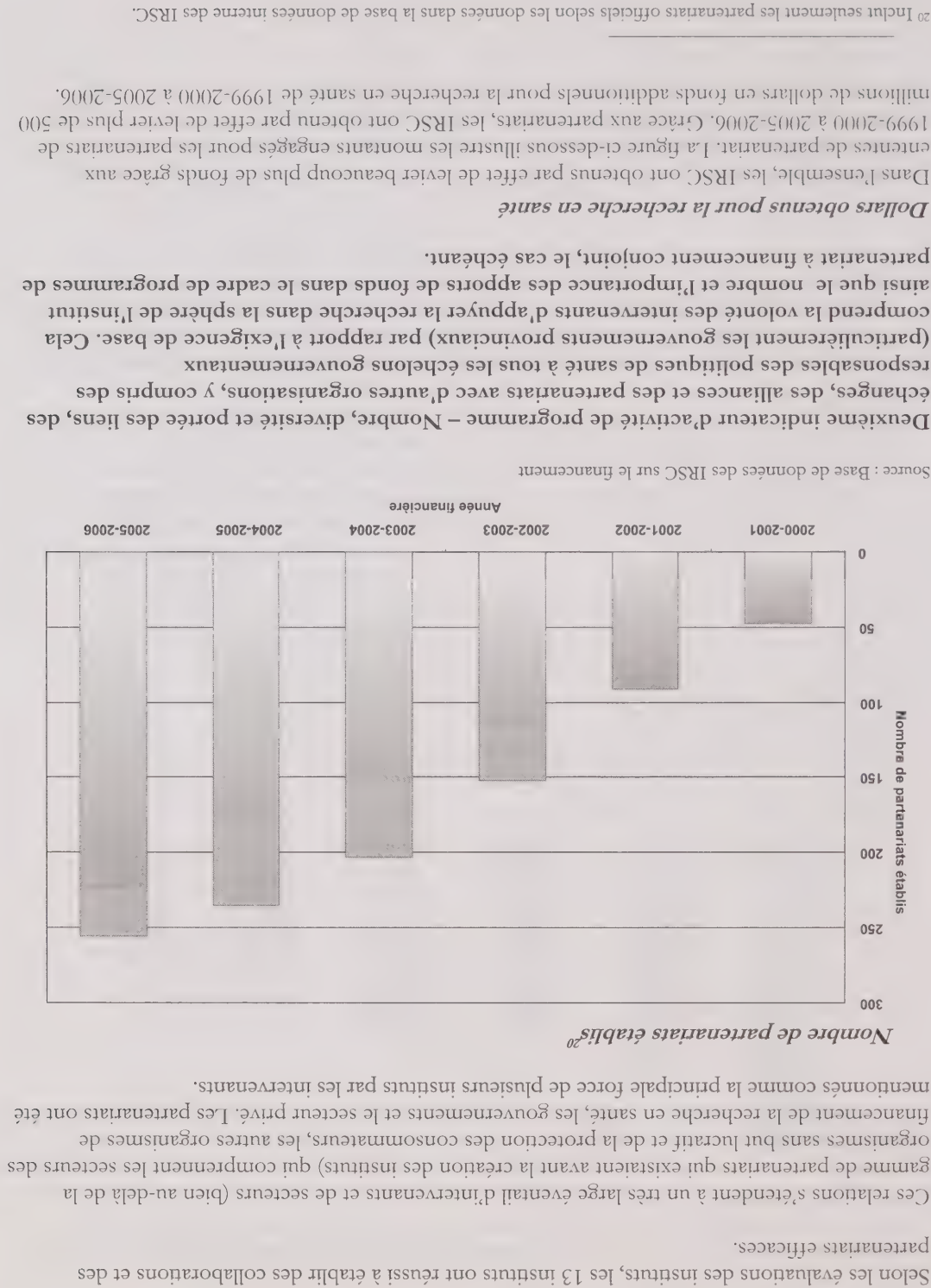
Satisfaction des chercheurs

Selon les intervenants consultés lors des évaluations des instituts, l'établissement de collaborations et de partenariats a profité aux instituts de plusieurs façons, y compris par une meilleure coordination des priorités et des activités de recherche, l'amélioration de la capacité d'élaborer des stratégies communes pour s'attaquer à des questions d'intérêt commun et, dans une certaine mesure, l'obtention de fonds additionnels.

Pour ce qui des types de partenaires avec lesquels les instituts ont établi des collaborations, une seule faiblesse relative a été uniformément relevée. Dans les évaluations de plusieurs instituts, il a été mentionné que leurs partenariats pourraient être élargis afin que l'engagement des praticiens de la santé et des systèmes de santé provinciaux soit plus profond.

Source : Base de données des IRSC sur le financement





<i>Description des activités du programme</i>	
Planifier, lancer et gérer des subventions d'appui aux instituts permettant de réaliser les activités des instituts, comme l'élaboration de priorités stratégiques pour la recherche en santé et la création d'alliances, ainsi que des concours et des programmes de subventions pour des programmes nationaux et internationaux en partenariat.	
<i>Résultats prévus</i>	<i>Indicateurs pour l'activité de programme</i>
Les programmes nationaux et internationaux de recherche en santé sont élaborés et mis en oeuvre.	1. Succès des programmes de recherche en partenariat subventionnés par les IRSC, notamment les résultats, et les niveaux de notoriété et de satisfaction. 2. Nombre, diversité et portée des liens, des échanges, des alliances et des partenariats avec d'autres organisations, y compris des responsables des politiques de santé à tous les échelons gouvernementaux (particulièrement les gouvernements provinciaux) par rapport à l'exigence de base. Cela comprend la volonté des intervenants d'appuyer la recherche dans la sphère de l'institut ainsi que le nombre et l'importance des apports de fonds dans le cadre de programmes de partenariat à financement conjoint, le cas échéant.
<i>Relation avec la priorité</i>	
Priorité n° 2 Chercheurs : Perfectionner et garder les chercheurs canadiens du domaine de la santé dans des milieux de recherche dynamiques, innovateurs et stables.	

Sommaire des résultats par rapport aux indicateurs :

Dans le cadre de cette activité de programme, les IRSC se sont engagés dans leur RPP à créer et à maintenir des partenariats de recherche en santé, à améliorer la collaboration internationale et à fournir des subventions d'appui aux instituts. Le résultat attendu des IRSC à ce chapitre est que des programmes de recherche en santé nationaux et internationaux soient élaborés et mis en oeuvre. Les IRSC se servent essentiellement de deux indicateurs d'activité de programme pour mesurer leur succès dans ce domaine :

Premier indicateur d'activité de programme – Succès des programmes de recherche en partenariat subventionnés par les IRSC, notamment les résultats, et les niveaux de notoriété et de satisfaction

Des subventions d'appui d'un million de dollars sont octroyées chaque année à chacun des 13 instituts : 1) pour soutenir leur fonctionnement; 2) pour financer des activités comme des ateliers et des symposiums qui promeuvent, encouragent et appuient la communauté de recherche affiliée à l'institut, ainsi que les activités de planification de la recherche de l'institut.

Leur premier objectif était de rencontrer le comité consultatif en place pour discuter des activités futures. Une des priorités déterminées était le besoin pressant de renforcer la capacité de recherche et de faire prendre conscience davantage aux jeunes chercheurs des défis auxquels font face les minorités de langue officielle. Pour atteindre cet objectif, l'équipe de gestion de l'initiative a prévu une séance consacrée à la problématique des communautés de langue officielle en situation minoritaire à l'Atelier d'été 2006 des IRSC. Ayant également reconnu le manque d'orientation stratégique dans le cadre de cette initiative, les IRSC ont récemment organisé une séance de réflexion afin de définir des orientations stratégiques clés pour guider les activités de recherche en santé futures et d'aider à surveiller le rendement au cours des deux à quatre prochaines années. Enfin, les IRSC ont répondu à un sondage commandé par le Commissariat aux langues officielles de même qu'à un sondage du Consortium national de formation en santé.

Titre de l'activité du programme : 2.3 Renforcer et appuyer un solide milieu de recherche en santé grâce à des alliances nationales et internationales et à l'établissement de priorités.

Ressources financières :

Dépenses prévues	27,7 M\$	Autorisations totales	28,1 M\$	Dépenses réelles	23,4 M\$
------------------	----------	-----------------------	----------	------------------	----------

Ressources humaines :

Prévu	40	Réelles	10	Écart	30
-------	----	---------	----	-------	----

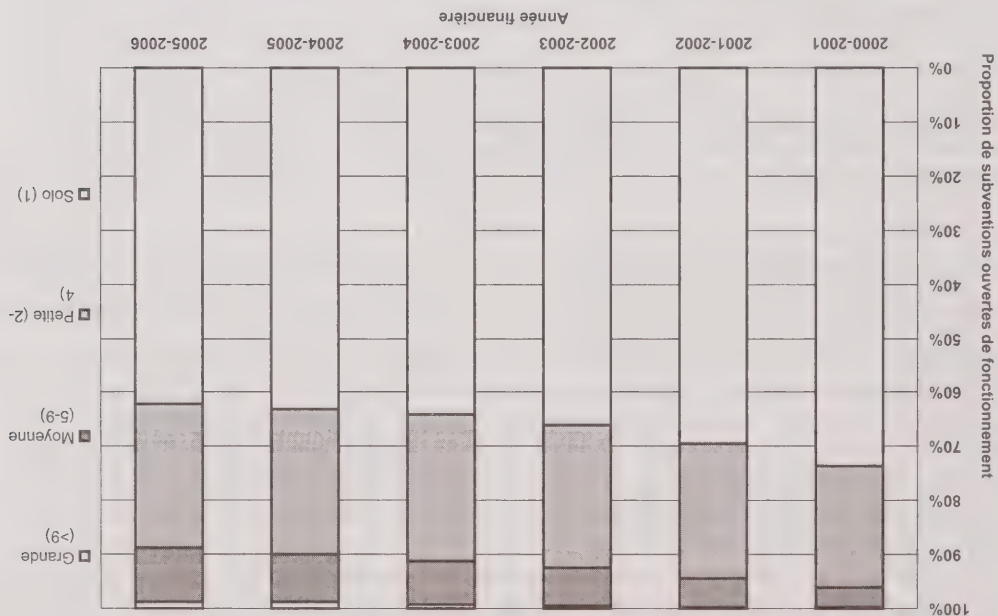
Dépenses des IRSC pour l'exercice financier 2005-2006	En millions \$
Alliances communautaires de recherche en santé	6,40 \$
Subventions d'équipe des IRSC	0,40 \$
Groupe	28,00 \$
Projets conjoints de recherche sur le génome	2,70 \$
Équipes en voie de formation	21,70 \$
Équipes interdisciplinaires de recherche en santé	8,80 \$
EIRC	4,40 \$
Centres de développement de la recherche	1,50 \$

Deuxième indicateur d'activité de programme – Niveau de leadership, d'activité et de succès de l'institut pour ce qui est de renforcer l'infrastructure et le milieu de la recherche

- La plupart des chercheurs financés qui ont été sondés ont indiqué que l'institut auquel ils étaient affiliés avait contribué dans une certaine ou une grande mesure au développement de la capacité relative aux personnes (63 et 21 % respectivement) et à l'environnement de la recherche (66 et 17 %), ainsi qu'au développement de l'excellence en recherche (59 et 32 %).
- Bien que la plupart des chercheurs financés estiment que la capacité actuelle est optimale dans une certaine mesure seulement, la majorité croit que les instituts ont contribué au développement de la capacité dans leur domaine de recherche pour ce qui est des personnes et de l'environnement de recherche. Dans l'ensemble, la vaste majorité des chercheurs (94 %) est d'avis que les instituts ont contribué à développer la capacité pour ce qui est des personnes dans une certaine ou une grande mesure.

En 2005-2006, comme le veut leur mandat, les IRSC ont appuyé la recherche en santé sur des thèmes relatifs aux besoins des minorités de langue officielle et ont inclus l'Initiative sur les besoins des communautés de langue officielle en situation minoritaire au nombre de leurs initiatives stratégiques multi-instituts. Les activités et les réalisations au cours de l'exercice 2005-2006 ont été nombreuses.

En octobre 2005, les IRSC ont engagé des fonds dans la recherche sur la problématique des communautés de langue officielle en situation minoritaire pour les quatre prochains exercices financiers. C'est ainsi qu'ils ont procédé, en décembre 2005, à deux annonces de priorités (bourses de recherche, subventions de fonctionnement) pour financer des projets de recherche portant sur des questions de santé pertinentes pour les minorités de langue officielle au Canada. Afin de contribuer davantage à l'Initiative sur les besoins des communautés de langue officielle en situation minoritaire, les IRSC ont créé deux postes et nommé un chef d'équipe et un agent de projet.



Source : Base de données des IRSC sur le financement

En matière de partenariats, les IRSC travaillent aussi internationalement. Deux de nos programmes au niveau international, le Programme de possibilités internationales et le Programme de recherche conjoint Fondation nationale des sciences naturelles de la République populaire de Chine-IRSC, ont suscité considérablement d'intérêt. En outre, les IRSC ont des programmes de recherche conjoints avec le Mexique, le Japon, l'Inde, l'Australie et la Nouvelle-Zélande.

Travailler avec des équipes multidisciplinaires¹⁹

Pour bénéficier du succès remporté par plusieurs programmes lancés aux cours de leurs quatre premières années, les IRSC les ont intégrés dans un Programme de subventions d'équipe lancé récemment (2004-2005). Le milieu de la recherche en santé a bien accueilli cette possibilité. Les dépenses combinées au titre de projets qui encouragent la recherche collaborative, y compris la nouvelle subvention d'équipe, sont réparties comme suit :

¹⁹ Les subventions de groupe et les EVF peuvent être comptées en double, car certaines EVF sont classées comme des subventions de groupe.

Sommaire des résultats par rapport aux indicateurs :

Dans le cadre de cette activité de programme, les IRSC se sont engagés dans leur RPP à appuyer le travail d'équipes multidisciplinaires et à faire avancer la recherche pertinente pour les minorités de langue officielle. En collaboration avec leurs partenaires, les IRSC s'attendent à contribuer à la création d'un environnement de recherche dynamique et à rendre possible une recherche exceptionnelle. Les IRSC se servent essentiellement de deux indicateurs d'activité de programme pour mesurer leur succès à cet égard

Premier indicateur d'activité de programme – Succès des programmes de collaboration et de ressources en recherche subventionnés par les IRSC, notamment les résultats, et les niveaux de notoriété et de satisfaction

En 2005-2006, les IRSC et leurs instituts ont continué à promouvoir et à appuyer des programmes collaboratifs comme les équipes de recherche multidisciplinaires. Dans un sondage auprès des chercheurs financés par les IRSC, environ les trois quarts (74 %) ont affirmé qu'au moins la moitié de leurs projets étaient interdisciplinaires. Pour l'ensemble des chercheurs financés par les IRSC, la moyenne ou le pourcentage moyen des projets de recherche considérés comme interdisciplinaires s'établissait à 64 %.

Nombre d'équipes de recherche, de réseaux et de partenariats établis

La collaboration en recherche est une tendance internationale, et les chercheurs en santé canadiens reconnaissent clairement la valeur de cette approche. Une analyse du nombre de chercheurs nommés dans les demandes fructueuses de subventions de fonctionnement des IRSC le démontre, car il s'agit d'un programme où les demandes n'ont pas à être présentées par des équipes (voir graphique ci-après).

- IG, ISPS, IALA et ISPP : entre 24 et 29 % de ces chercheurs partagent cet avis;
- IC, INAID, ISCR, INSMT, IMII et IDSEA : entre 14 et 20 % de ces chercheurs sont du même avis.

Titre de l'activité du programme : 2.2 Financer des ressources en recherche, des collaborations et d'autres subventions en vue de renforcer le milieu de la recherche en santé.

Ressources financières :		
Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
64,9 M\$	68,1 M\$	70,0 M\$

Ressources humaines :

Prévues	Réelles	Ecart
20	26	-6

Sommaire du rendement – Atteintes satisfaites

Description des activités du programme

Planifier, lancer et gérer des concours et des programmes de subventions visant à appuyer des activités rendant possible la recherche, comme le réseautage, l'acquisition de nouveaux appareils, des bases de données ou des ressources spécialisées. Favoriser la participation des intervenants des secteurs public et privé grâce à des programmes et des concours qui favorisent la collaboration.

<i>Résultats prévus</i>		<i>Indicateurs pour l'activité de programme</i>
Programmes de financement et partenaires efficaces et efficaces qui mènent à un milieu de recherche dynamique et permettent la réalisation de recherches exceptionnelles.		
1. Succès des programmes de collaboration et de ressources en recherche subventionnés par les IRSC, notamment les résultats, et les niveaux de notoriété et de satisfaction.		2. Niveau de leadership, d'activité et de succès de l'institut pour ce qui est de renforcer l'infrastructure et le milieu de la recherche.
<i>Relation avec la priorité</i>		
Priorité n° 2 : Chercheurs – Perfectionner et garder les chercheurs canadiens du domaine de la santé dans des milieux de recherche dynamiques, innovateurs et stables.		

¹⁸À noter que tous les instituts travaillent dans des contextes différents, notamment en ce qui concerne le renforcement de la capacité. On pourrait penser que le besoin de renforcer la capacité est plus grand dans le cas de l'ISA, par exemple, car la capacité était très limitée dans le domaine comparativement à ce qu'elle pouvait être dans des domaines de recherche en santé plus établis (comme dans le cas de l'Institut du cancer, entre autres).

- Les chercheurs financés de l'ISA sont plus susceptibles d'indiquer que cet institut a contribué dans une grande mesure à l'accroissement de la capacité relativement aux personnes dans leur domaine de recherche (50 % et plus);
 - IV et ISFH : 35 et 39 % des chercheurs affiliés à l'IV et à l'ISFH croient que leur institut a contribué dans une grande mesure à l'accroissement de la capacité sur le plan des ressources humaines;
 - Il existe un certain écart dans la mesure où les chercheurs financés qui sont affiliés à chaque institut croient que leur institut a contribué au développement de la capacité humaine. Les instituts se divisent en quatre groupes selon la mesure dans laquelle les chercheurs dans leur domaine croient qu'ils ont contribué au développement de la capacité pour ce qui est des personnes¹⁸ :
 - Bien que la plupart des chercheurs estiment que la capacité actuelle est optimale dans une certaine mesure seulement, la majorité croit que les instituts ont contribué à développer la capacité dans leur secteur de recherche relativement aux personnes et à l'environnement de recherche. Dans l'ensemble, la vaste majorité des chercheurs (94 %) est d'avis que les instituts ont contribué au développement de la capacité pour ce qui est des personnes dans une certaine ou une grande mesure (63 % croient qu'ils l'ont fait dans une certaine mesure, et 21 % dans une grande mesure).
 - Parmi tous les chercheurs financés affiliés à tous les instituts, seulement 13 % croient que la capacité actuelle relativement aux personnes est optimale dans une certaine mesure, alors que les deux tiers des chercheurs (66 %) croient qu'elle l'est dans une certaine mesure, et que 11 % sont d'avis qu'elle l'est dans une faible mesure seulement.
 - La plupart des chercheurs financés qui ont été sondés ont indiqué que l'institut auquel ils étaient affiliés avait contribué dans une certaine ou une grande mesure au développement de la capacité relativement aux personnes (63 et 21 % respectivement) et à l'environnement de recherche (66 et 17 %), ainsi qu'au développement de l'excellence en recherche (59 et 32 %).
- Perceptions de l'efficacité par les chercheurs :**

Les IRSC mesurent leurs résultats par rapport à cet indicateur de plusieurs façons.

Deuxième indicateur d'activité de programme – Niveau et succès de l'activité de l'institut pour ce qui est de la création de possibilités de renforcement des capacités fondé sur la délimitation et le ciblage initiaux réussis et constants des sphères de recherche où l'on devrait renforcer les capacités

En 2001, l'IRSC ont créé l'Initiative stratégique pour la formation en recherche dans le domaine de la santé (ISFRS), dans le cadre duquel ils allouent des subventions de programmes stratégiques de formation (PSF). L'ISFRS est soutenue par les IRSC et leurs partenaires des secteurs public, bénévole et privé. En 2005-2006, les IRSC ont octroyé 87 subventions dans le cadre de l'ISFRS, pour venir en aide à quelque 1 000 stagiaires, et 1 000 autres stagiaires ont participé à cette formation sans nécessairement être soutenus financièrement. Pour des renseignements sur l'ISFRS, ainsi que sur les partenaires des secteurs public, privé et bénévole, voir <http://www.cihtr-irsc.gc.ca/f/22174.html>.

En collaboration avec les organismes subventionnaires fédéraux (le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie et le Conseil de recherches en sciences humaines), les IRSC continueront d'investir dans le renforcement de la capacité de recherche par le truchement du Programme des chaires de recherche du Canada et le Programme de bourses d'études supérieures du Canada en 2005-2006 et au-delà.

Programme des chaires de recherche du Canada : Les IRSC ont investi 72,9 millions de dollars dans le Programme des chaires de recherche du Canada (CRC) en 2005-2006 pour appuyer 544 chaires dans le domaine de la recherche en santé. Cette initiative procure jusqu'à 2 000 chaires à d'excellents chercheurs dans toutes les disciplines, 1 000 à des chercheurs établis (niveau 1) et 1 000 à des débutants (niveau 2). Sept cents des chaires de recherche créées l'ont été dans le domaine de la santé. Les fonds des CRC ne font que transiter par les IRSC, c'est-à-dire qu'ils sont attribués par le Parlement aux IRSC, mais sont expressément destinés à ce programme. Le conseil d'administration des IRSC ne peut investir ces fonds à d'autres fins. À l'heure actuelle, cinq cent quarante-quatre des chaires sont pourvus.

Programmes de bourses d'études supérieures du Canada : Les Programmes de bourses d'études supérieures (PBESC) (maîtrise et doctorat) du Canada ont été créés en 2003 par le gouvernement fédéral. Ces programmes mettent des fonds additionnels à la disposition des IRSC pour financer des bourses de formation individuelles accordées à des étudiants à la maîtrise et au doctorat. En 2005-2006, les IRSC ont investi 8,1 millions de dollars dans ces bourses pour venir en aide à quelque 215 étudiants au doctorat et à 184 étudiants à la maîtrise.

Satisfaction

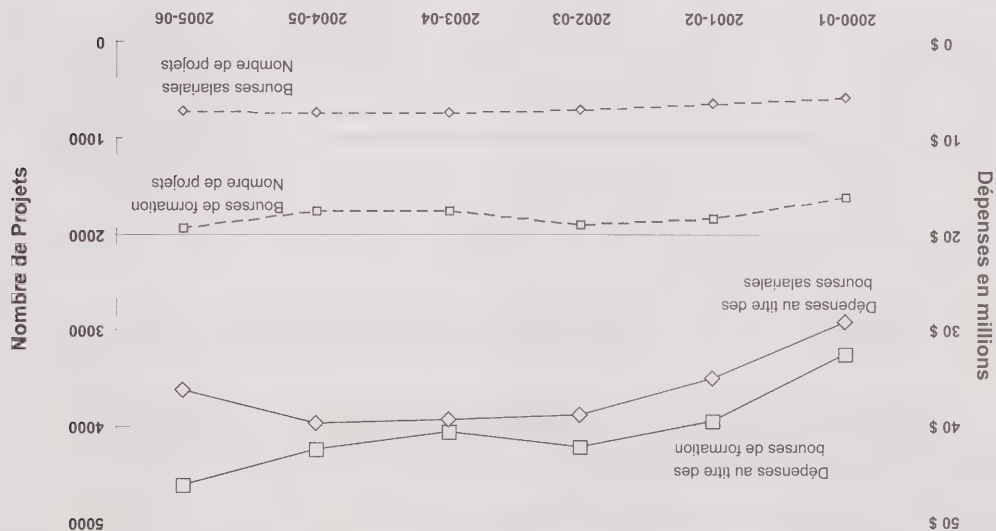
Perceptions par les chercheurs de la pertinence de l'aide à la formation

Les chercheurs sont la force vive de la communauté des IRSC. Leurs perceptions des points forts et des points faibles des IRSC procurent à l'organisation une mesure clé de sa pertinence, de son efficacité et de ses succès globaux. Dans une récente étude commandée pour les IRSC :

- Les chercheurs percevaient un besoin particulièrement grand de financer des bourses de formation, des subventions et des bourses de carrière pour venir en aide aux jeunes chercheurs (88 %)
- Une majorité des chercheurs financés par les IRSC considère comme très nécessaire l'institut auquel ils sont affiliés pour soutenir le développement de la capacité canadienne relativement aux personnes et à l'environnement de recherche (78 %)

• Dépenses au titre des programmes de formation et du soutien salarial

Les dépenses dans le secteur de la formation ont considérablement augmenté au cours de la période de 2000-2001 à 2005-2006, comme en fait foi le graphique ci-après. Les dépenses au titre des bourses de formation sont passées de 33 millions de dollars en 2000-2001 à 46 millions de dollars en 2005-2006. Les dépenses de soutien salarial sont quant à elles passées de 29 millions de dollars en 2001-2002 à 36 millions de dollars en 2005-2006.



Les données pour le soutien salarial ne tiennent pas compte du Programme des chaires de recherche du Canada
 Source : Base de données des IRSC sur le financement

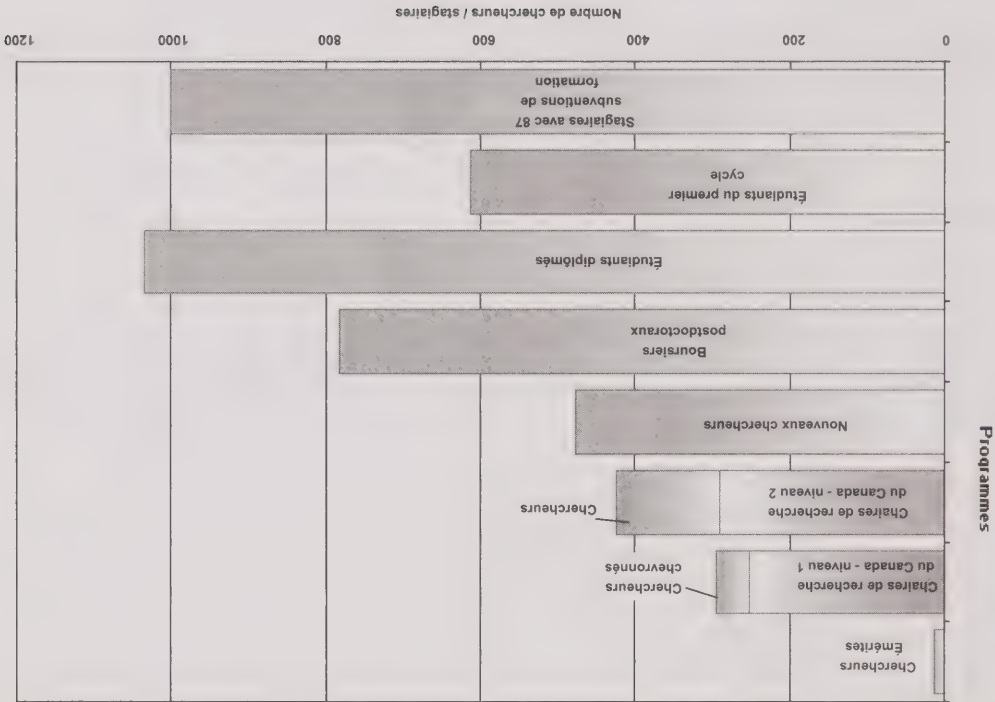
Deux principaux indicateurs d'activité de programme permettent aux IRSC de mesurer leur réussite à cet égard :

Résultats et notoriété

Premier indicateur d'activité de programme – Succès des programmes de formation et d'appui salarial subventionnés par les IRSC, notamment les résultats, et les niveaux de notoriété et de satisfaction

- Les IRSC gèrent une gamme de programmes destinés à renforcer le contingent de chercheurs en santé. Le graphique ci-dessous montre le nombre de personnes en recherche dans le domaine de la santé partout au Canada qui ont bénéficié des divers programmes de bourses des IRSC en 2005-2006.

Renforcement de la capacité de recherche par programme



Source : Base de données des IRSC sur le financement

Rendement au niveau des activités de programme de la SGRR Titre de l'activité du programme : 2.1 Financer des stagiaires et des chercheurs en santé Ressources financières (en millions)

Dépenses prévues	195,4 M\$
Autorisations totales	200,1 M\$
Dépenses réelles	178,3 M\$

Ressources humaines :

Prévues	67
Réelles	87
Écart	-20

Sommaire du rendement – Attentes dépassées

Justification – Dans chacune des évaluations des instituts réalisées en 2005-2006, le renforcement de la capacité a été perçu comme une des principales forces et, dans la plupart des cas, le domaine où les plus hauts niveaux de succès ont été perçus.

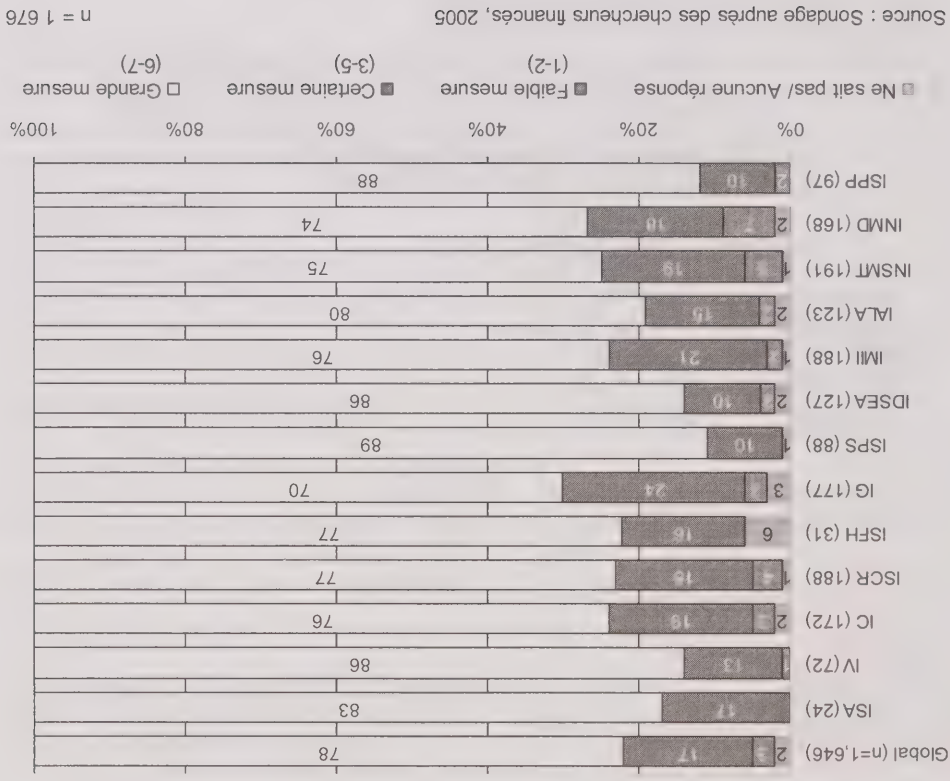
<p>Description des activités du programme</p> <p>Planifier, lancer et gérer des concours et des programmes de bourses salariales visant à permettre aux chercheurs en santé de consacrer plus de temps à leurs recherches, ainsi que des concours de bourses salariales visant à perfectionner les futurs chercheurs en santé.</p>	
<p>Résultats prévus</p> <p>Programmes de financement efficaces et efficaces qui garantissent un bassin de stagiaires et chercheurs en santé hautement qualifiés en mesure d'effectuer des recherches exceptionnelles.</p>	<p>Indicateurs pour l'activité de programme</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Succès des programmes de formation et d'appui salarial subventionnés par les IRSC, notamment les résultats, et les niveaux de notoriété et de satisfaction. 2. Niveau et succès de l'activité de l'institut pour ce qui est de la création de possibilités de renforcement des capacités fondée sur la délimitation et le ciblage initiaux réussis et constants des sphères de recherche où l'on devrait renforcer les capacités.
<p>Relation avec la priorité</p> <p>Priorité n° 2 : Chercheurs — Perfectionner et garder les chercheurs canadiens du domaine de la santé dans des milieux de recherche dynamiques, innovateurs et stables.</p>	

Sommaire des résultats

Dans le cadre de cette activité de programme, les IRSC se sont engagés dans leur RPP à former la prochaine génération de chercheurs, à soutenir les carrières en recherche et à renforcer la capacité dans les universités. Le résultat attendu du fonctionnement efficace et efficient de ces programmes de financement pour les IRSC est la garantie d'un effectif de chercheurs en santé qualifiés et de stagiaires pour une recherche de qualité exceptionnelle.

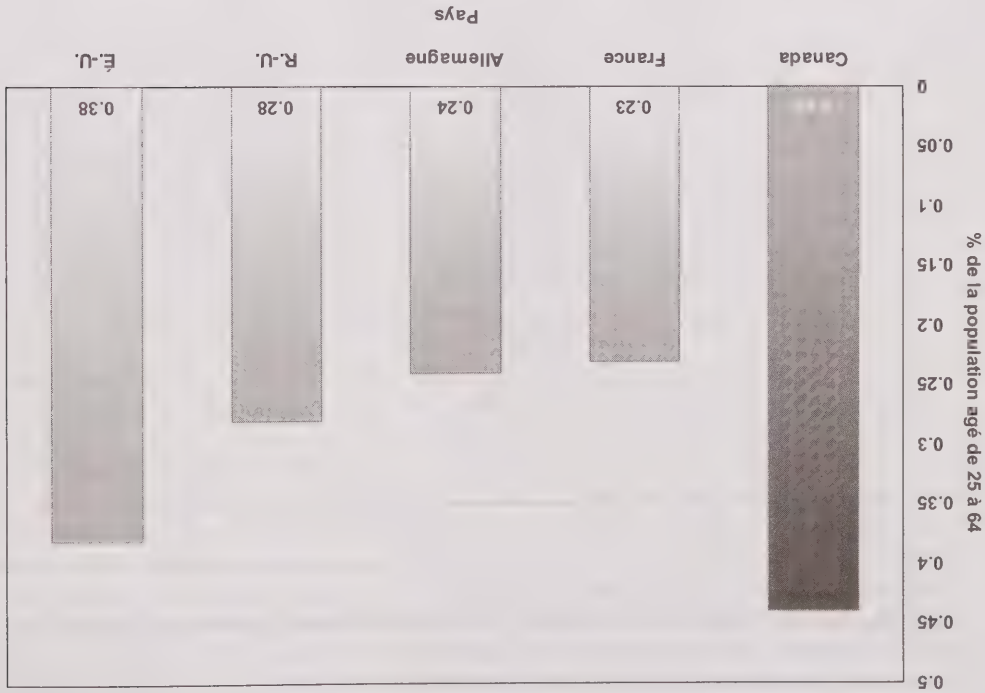
Besoin des instituts : capacité – chercheurs financiers

« Dans quelle mesure l'institut est-il nécessaire dans votre domaine de recherche pour appuyer le développement de la capacité canadienne (relativement aux personnes et à l'environnement de recherche)? »



Source : Sondage auprès des chercheurs financiers, 2005
n = 1 676

Proportion de la population âgée entre 25 et 64 ans possédant un diplôme d'études postsecondaires



Source : OCDE et la Banque mondiale

Quatrième indicateur de résultat stratégique – Qualité et disponibilité de ressources adéquates pour la recherche (infrastructure, ressources, matériel, logiciel)

Pour ce qui est du développement de la capacité de recherche, dans le sondage auprès des chercheurs financés par les IRSC, seulement 8 % étaient d'avis que la capacité en ce qui a trait aux environnements de recherche (infrastructure, ressources, matériels, logiciels) était optimale dans une grande mesure, alors que 70 % estimaient qu'elle l'était dans une certaine mesure. De plus, comme le montre le tableau ci-après, les chercheurs perceivaient clairement le renforcement de la capacité comme un élément par rapport auquel le besoin des IRSC était le plus marqué (de 89 % pour l'ISPS à 70 % pour l'IG).

Deuxième indicateur de résultat stratégique – Pourcentage de diplômés au doctorat au Canada prévoyant étudier au niveau postdoctoral ou devenir associés de recherche en santé

Le pourcentage de titulaires de doctorat qui projettent de poursuivre leur formation au niveau postdoctoral est un indicateur clé à la fois de la probabilité que la formation au doctorat encourage les personnes à continuer de travailler en recherche dans le domaine de la santé et de la demande potentielle de bourses de recherche postdoctorales des IRSC. Selon l'Enquête auprès des titulaires de doctorat, 56 % des diplômés prévoient intégrer le marché du travail, tandis que 34 % avaient l'intention d'entreprendre une formation postdoctorale¹⁶. Toutefois, cette proportion est beaucoup plus élevée chez les diplômés en sciences de la vie, environ 64 % d'entre eux prévoyant entreprendre une formation postdoctorale ou ayant d'autres projets.

Troisième indicateur de résultat stratégique – Rang du Canada en matière d'éducation, à l'échelle internationale

L'IPHQ est une condition essentielle d'une économie fondée sur l'innovation au Canada. Avoir accès à une main-d'œuvre hautement qualifiée et instruite contribue à la capacité d'assurer le maintien et l'amélioration de l'économie canadienne globale. Par leur Programme de bourses d'études supérieures du Canada et leurs bourses de recherche au doctorat, les IRSC aident le Canada à se maintenir en tête du classement mondial des pays pour ce qui est de la proportion de la population possédant un diplôme d'études postsecondaires¹⁷.

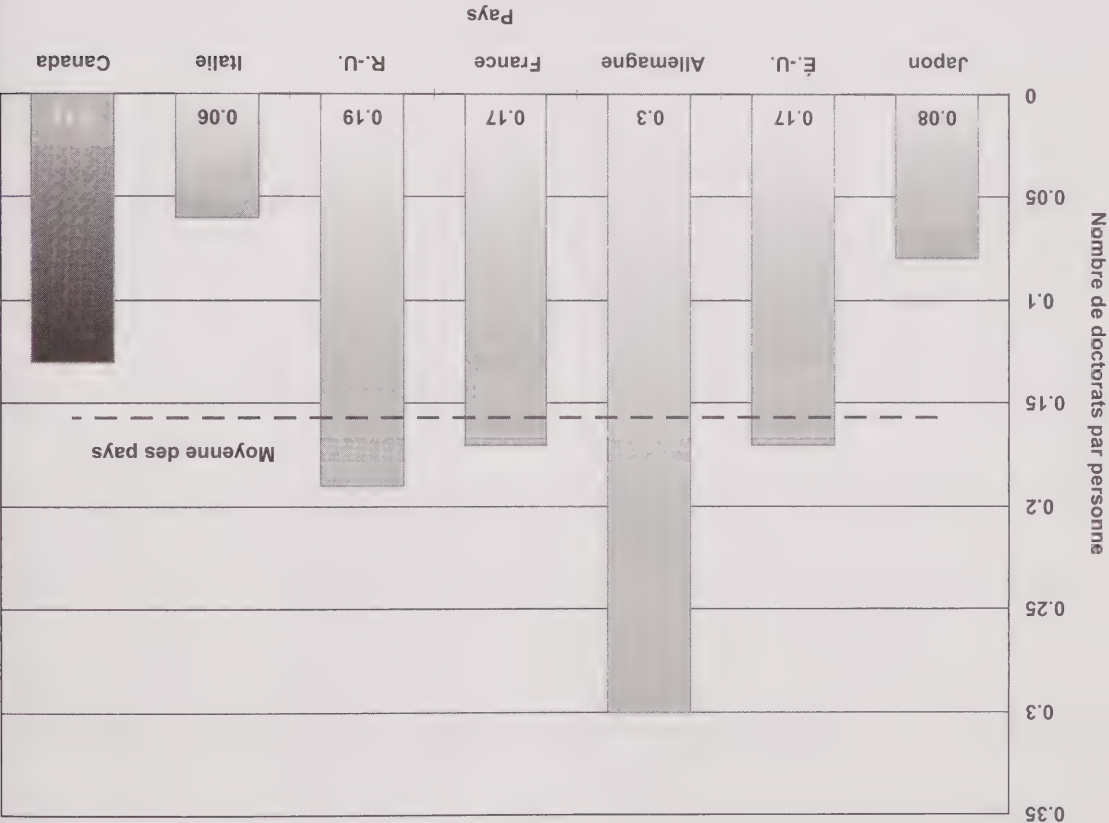
¹⁶ Ibid., p. 14.

¹⁷ Données de l'OCDE – pourcentage de la population de 25 à 64 ans possédant un diplôme d'études postsecondaires.

Premier indicateur de résultat stratégique – Nombre et types de diplômés au doctorat par année au Canada

Une mesure clé du succès pour ce qui est du renforcement de la capacité dans ce domaine est le nombre de titulaires de doctorat par nombre d'habitants. Les IRSC contribuent à accroître le nombre du PHQ au Canada, qui se situe au cinquième rang à l'heure actuelle pour ce qui est de la proportion de la population possédant un doctorat.

Nombre de doctorats par personne, valeur moyenne pour 1998-2000



Source : 2004, King, Scientific Impact of Nations. <http://www.dti.gov.uk/files/file11959.pdf>

Selon Statistique Canada, entre le 31 juillet 2003 et le 30 juin 2004 (les données les plus récentes disponibles), quelque 3 600 étudiants ont obtenu des doctorats d'universités canadiennes. Une étude auprès de 3 327 d'entre eux a révélé que 21 % avaient obtenu leur doctorat en sciences biologiques, 13 %, en génie, et 13 %, en sciences humaines¹⁵.

¹⁵ Données tirées de Gluszynski, Tomasz et Valerie Peters, Enquête auprès des titulaires d'un doctorat : profil des diplômés récents, Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, p. 8.

¹⁴ Pour de plus amples détails sur la méthodologie et les limites de l'étude, voir Gluszynski, Tomasz et Valerie Peters, *L'enquête auprès des titulaires d'un doctorat : profil des diplômés récents*, Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, p. 42.

1. Nombre et types de diplômés au doctorat par année au Canada.
 2. Pourcentage de diplômés au doctorat au Canada prévoyant étudier au niveau postdoctoral ou devenir associés de recherche en santé.
 3. Rang du Canada en matière d'éducation, à l'échelle internationale.
 4. Qualité et disponibilité de ressources adéquates pour la recherche (infrastructure, ressources, matériel, logiciel).
- Les données pour les trois premiers résultats stratégiques proviennent de l'Enquête de Statistique Canada auprès des titulaires de doctorat¹⁴ et de l'OCDE. Les indicateurs au niveau des résultats stratégiques sont des indicateurs sociétaux généraux. Comme il s'agit de résultats à plus long terme auxquels ils contribuent, les IRSC ne s'attribuent pas directement ces résultats. Les IRSC contribuent à la formation de personnel hautement qualifié (PHQ) par des investissements directs dans les gens sous forme de bourses de formation. Pour mesurer l'efficacité de cette contribution, les IRSC surveillent les indicateurs sociétaux, y compris le nombre et le type de titulaires doctorats, le nombre de candidats à une formation postdoctorale, ainsi que le pourcentage de la population ayant terminé des études postsecondaires.

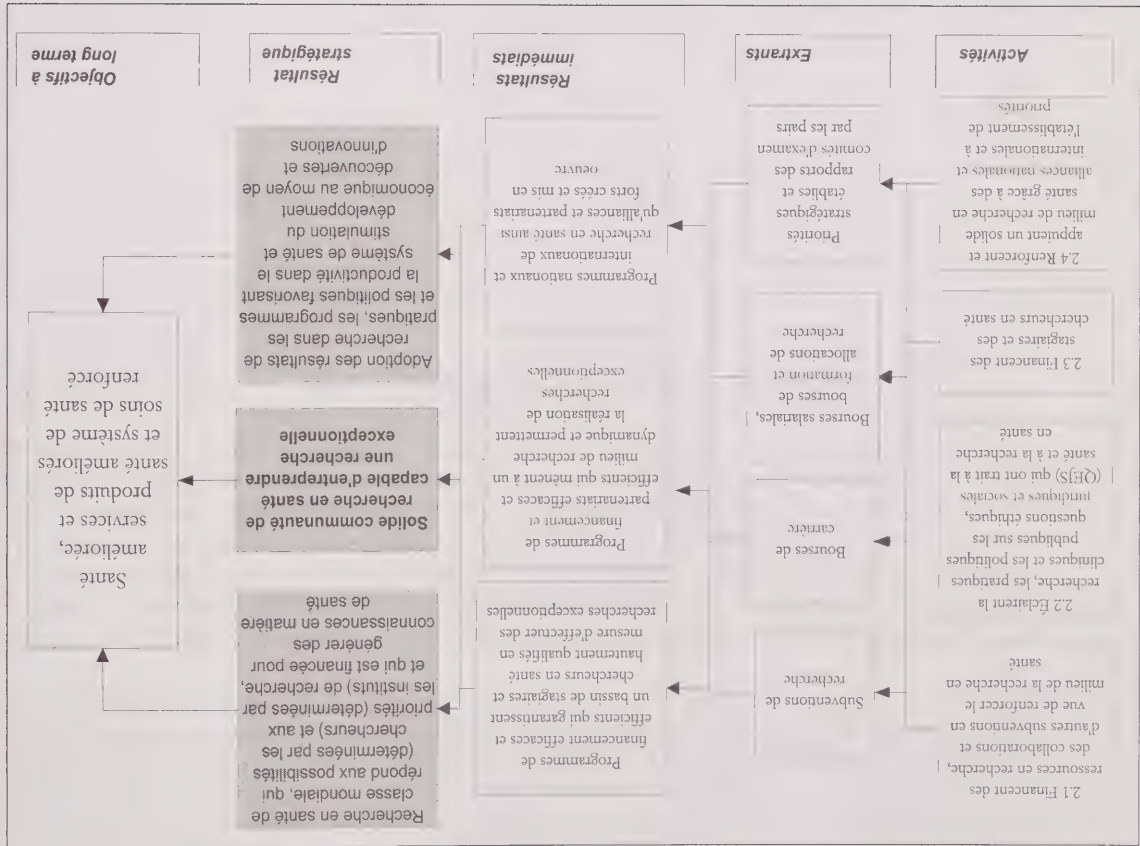
Ces activités et ces extraits nous conduisent aux résultats immédiats (indiqués ci-dessus) et ensuite à notre résultat stratégique à plus long terme. Quatre indicateurs de résultat stratégique à long terme servent à mesurer la réussite à cet égard.

Le modèle logique représenté ci-dessus illustre les liens avec l'objectif à long terme des IRSC, à savoir une amélioration de la santé et des services de santé et un système de soins de santé renforcé, et la façon de l'atteindre. Cela comprend des activités consistant à financer des stagiaires et des chercheurs en santé, à guider la recherche et la pratique relativement aux aspects éthiques, juridiques et sociaux de la recherche en santé, et à établir des alliances et à fixer des priorités qui conduisent à des extraits comme des subventions pour les chercheurs, le financement de priorités stratégiques, des bourses de carrière, ainsi que des bourses d'aide salariale et de formation.

IRSC.
Créer une communauté de chercheurs en santé exceptionnels fait partie de l'activité centrale des

Rendement au niveau des résultats stratégiques de la SGRR

Résultat stratégique n° 2 : Modèle logique



Chaque investissement dans le personnel ou le renforcement de l'infrastructure conduit inévitablement à des pressions accrues sur le budget des subventions de fonctionnement des IRSC. Si toutes les sources de financement étaient coordonnées, les capacités du secteur de la recherche seraient grandement améliorées. Autrement, il sera impossible de répondre à une importante nouvelle demande de subventions de fonctionnement. Si ces sources de financement ne sont pas harmonisées au niveau fédéral, l'offre et la demande dans le secteur de la recherche en santé risquent fort de manquer dangereusement d'équilibre.

Résultat stratégique n° 2 : Chercheurs exceptionnels dans des milieux innovateurs

Les IRSC sont déterminés à renforcer les communautés de recherche en santé canadiennes en continuant à développer dans tous les sens et à soutenir l'excellence en recherche dans le domaine de la santé. Les IRSC continueront à soutenir davantage les équipes de chercheurs multidisciplinaires et multisectorielles. Les IRSC s'assureront de soutenir l'équilibre et le mélange appropriés de chercheurs en santé pour réaliser leur mandat et leurs objectifs stratégiques. Les IRSC reconnaissent l'importance des nouveaux chercheurs pour l'entreprise canadienne de recherche en santé. Au cours de l'exercice financier 2005–2006 et au-delà, les IRSC travailleront à assurer un solide milieu de recherche en santé au Canada capable d'entreprendre des recherches exceptionnelles.

Enfin, avec un financement accru et un mandat élargi, jumelés à une hausse des partenariats de collaboration, le portefeuille des programmes de financement des IRSC est devenu de plus en plus complexe. C'est pourquoi, il peut être difficile pour le milieu de la recherche de se tenir au courant des nombreuses et complexes possibilités de financement. Les IRSC ont donc entrepris d'examiner les meilleurs moyens d'offrir des possibilités de financement qui sont plus faciles à comprendre, à la fois régulières et prévisibles pour le milieu de la recherche et qui sont aussi plus faciles à gérer pour les employés des IRSC.

Au cours des cinq prochaines années, les IRSC ont l'intention de simplifier leur portefeuille de programmes de financement en combinant les programmes dont les objectifs sont semblables. Toute restructuration de programme nécessitant un remaniement des possibilités de financement des IRSC s'inspirera des consultations auprès du milieu de la recherche. Le résultat visé est un portefeuille de programmes de financement simple et bien conçu qui sera assez flexible pour s'adapter à toutes les approches en matière de recherche en santé.

DÉFIS FUTURS POUR LES IRSC DANS LA CATÉGORIE DE RÉSULTATS « RECHERCHE EXCEPTIONNELLE »

a) Trouver le juste équilibre entre recherche stratégique et recherche entreprise à l'initiative de chercheurs

Les tensions qui existent actuellement entre le besoin de subventions de fonctionnement et le besoin d'initiatives stratégiques continueront probablement.

L'équilibre approprié entre ces deux formes de financement de la recherche, et aussi entre le financement d'une discipline à l'autre, est un déterminant critique du succès futur de la recherche en santé canadienne. Cet équilibre variera probablement dans différents secteurs de la recherche en santé, si bien qu'aucune formule unique ne pourra être appliquée à la grandeur de l'organisation. Des processus et des structures doivent être établis pour que la communauté de recherche puisse participer de façon productive et collaborative à ces décisions cruciales. Ces délibérations doivent être transparentes.

b) D'autres initiatives de financement nationales et provinciales ont fait augmenter sensiblement la demande d'aide au fonctionnement de la part des IRSC

Le comité d'examen international a été surpris par la mesure, la diversité et la complexité du cadre de financement de la recherche en santé au Canada. Le Canada semble disposer de plus de sources potentielles de financement de la recherche que de nombreux pays.

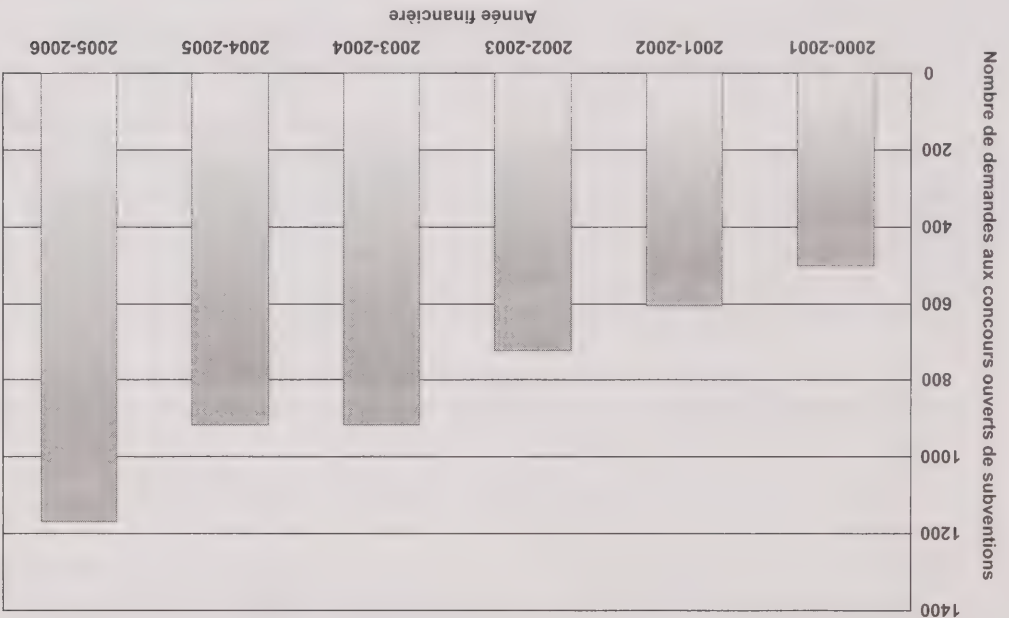
Les IRSC sont l'organisme de financement de la recherche en santé le plus touché par l'investissement effectué par l'entremise de ces diverses sources de financement. Il en est ainsi parce que les IRSC demeurent la principale source de fonds fédéraux pour les subventions de fonctionnement nécessaires pour assurer le succès des investissements dans le personnel et l'infrastructure (par exemple, la majorité des investissements de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI) dans les infrastructures visaient le domaine de la santé).

Enseignements tirés

Bien que d'importants progrès aient été accomplis pour atteindre le résultat attendu que sont des programmes de financement efficaces et efficients qui permettent une recherche éthique génératrice de connaissances dans le domaine de la santé en fonction des possibilités qui s'offrent et des priorités, les IRSC ont aussi tiré plusieurs enseignements clés des données présentées ici.

Premièrement, si le nombre de demandes financées a généralement augmenté, le graphique ci-après montre que l'écart augmente entre le nombre d'excellentes propositions présentées aux IRSC et le nombre qu'ils sont en mesure de financer. Comme il est indiqué dans la section sur les risques, l'incapacité des IRSC de financer adéquatement les demandes reçues qui sont cotées au moins très bonnes représente une importante préoccupation.

Nombre de demandes cotées 3,5 ou plus, (très bonnes), mais non financées



SOURCE : Base de données sur le financement des IRSC

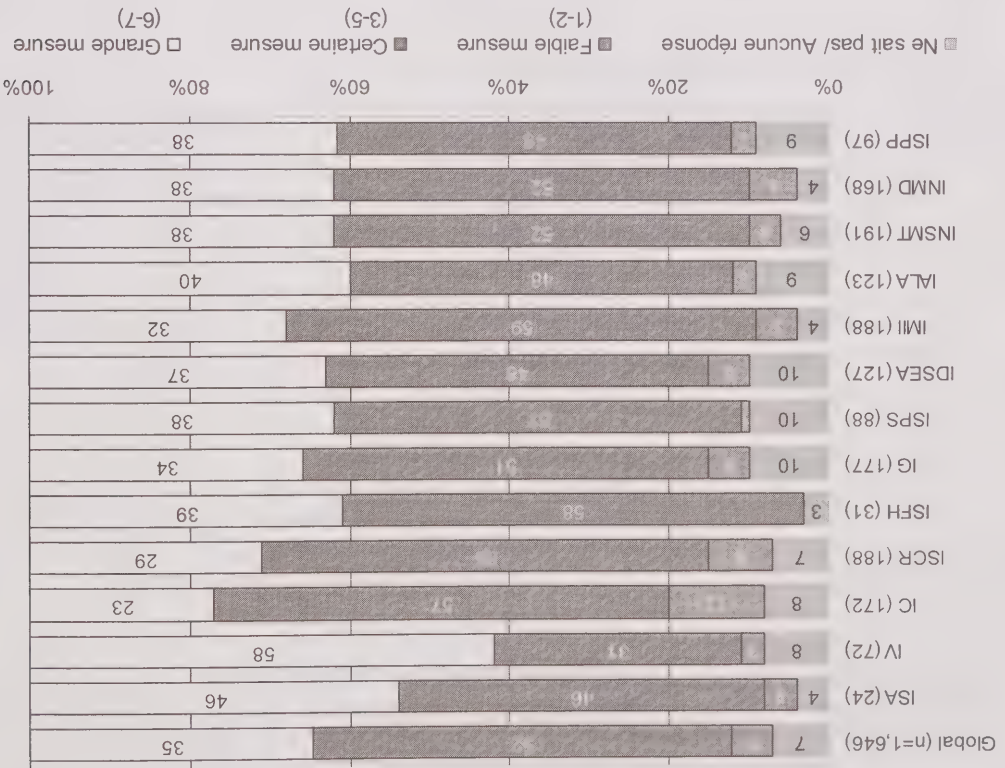
NOTE : Les barèmes des IRSC sont de 0-5 pour l'examen par les pairs des demandes de financement

Deuxièmement, comme l'a fait remarquer le comité d'examen international, il deviendra de plus en plus important pour les IRSC de recueillir des données objectives sur toute la recherche en santé financée afin de permettre une prise de décision plus efficace à l'avenir. L'entrée en vigueur prévue d'un rapport de fin de subvention qui sera exigé de tous les bénéficiaires de subventions améliorera les données dont disposent les IRSC sur les résultats de la recherche financée.

¹³ Pour la liste des acronymes des instituts, voir la page 17 du rapport.

- Les instituts se répartissent en trois groupes selon la mesure dans laquelle les chercheurs qui y sont affiliés estiment qu'ils ont influencé les programmes de recherche¹³ :
 - ISA et IV : 46 et 58 % des chercheurs de l'ISA et de l'IV respectivement croient que ces instituts ont réussi dans une grande mesure à influencer le programme de recherche;
 - ISFH, ISPS, IDSEA, IALA, INSMT, INMD et ISPP : entre 37 et 40 % sont du même avis. De plus, un sur dix ne savait pas ou n'était pas en mesure de répondre dans le cas de l'IG, de l'IC, ISCR, IG et IMII : entre 23 et 34 % pensent de même. En plus, dans le cas de l'IC, 12 % croient que l'institut n'a eu que peu de succès à cet égard.

Source : Sondage auprès des chercheurs financés, 2005 n = 1 676



« Dans quelle mesure estimez-vous que l'institut a réussi à influencer le programme de recherche à l'intérieur de son mandat? »

- La plupart des chercheurs financés croient que les IRSC ont réussi à établir un programme national de recherche en santé, du moins dans une certaine mesure. Quarante-deux pour cent croient qu'ils ont réussi à le faire dans une grande mesure, et 51 %, qu'ils y sont parvenus dans une certaine mesure.
- Pour la plupart des chercheurs en santé non financés, les IRSC ont réussi à établir un programme national de recherche en santé (c.-à-d. ceux qui ont répondu 5 ou plus selon l'échelle de la question précédente). Trente-deux pour cent croient qu'ils ont réussi dans une grande mesure, et 58 %, qu'ils y sont parvenus dans une certaine mesure.

Caractère approuvé du programme national de recherche en santé

- Parmi les chercheurs en santé financés qui conviennent que les IRSC ont établi un programme national de recherche en santé (c'est-à-dire qui ont répondu cinq ou plus sur l'échelle à la question précédente), presque tous affirment que ce programme est, du moins dans une certaine mesure, le programme qu'il faut. Trente-cinq pour cent estiment que le programme est dans une grande mesure celui qu'il faut, et 58 % pensent qu'il l'est dans une certaine mesure.
- Parmi les chercheurs en santé non financés qui conviennent que les IRSC ont établi un programme national de recherche en santé (c'est-à-dire qui ont répondu cinq ou plus sur l'échelle à la question précédente), presque tous affirment que ce programme est, du moins dans une certaine mesure, le programme qu'il faut. Quarante-quatre pour cent estiment qu'il est dans une grande mesure le programme qu'il faut, et 51 % affirment qu'il l'est dans une certaine mesure.

Instituts des IRSC

Environ le tiers de l'ensemble des chercheurs en santé financés (35 %) croient que l'institut auquel ils sont affiliés a réussi dans une grande mesure à influencer le programme de recherche dans son mandat, et 52 % pensent qu'il y est parvenu dans une certaine mesure.

Les chercheurs sont la force vive de la communauté des IRSC. Par conséquent, leur satisfaction et leurs perceptions à l'égard de l'efficacité des IRSC offrent une importante mesure du succès global de l'organisation. Un récent sondage commandé par les IRSC fournit d'importantes données dans deux domaines clés :

Caractère approprié du mandat des IRSC

- 71 % des chercheurs financés par les IRSC estiment que le mandat des IRSC est dans une grande mesure approprié; 27 % affirment qu'il l'est dans une certaine mesure, et une petite minorité (seulement 1 %), qu'il l'est dans une faible mesure.
- 63 % des chercheurs non financés affirment que le mandat des IRSC est approprié dans une grande mesure, et 35 %, qu'il l'est dans une certaine mesure.

Atteinte des objectifs des IRSC

- Une faible minorité des chercheurs financés (14 %) croient que les IRSC ont atteint leur objectif dans une grande mesure; 78 % estiment qu'ils l'ont atteint dans une certaine mesure, et seulement 5 % sont d'avis que le mandat des IRSC a été rempli dans une mesure limitée seulement.
- 42 % des chercheurs financés estiment que le mandat des IRSC est dans une large mesure réalisable; 55 % pensent qu'il l'est dans une certaine mesure, et une faible minorité seulement (3 %) croit qu'il ne l'est pas. En revanche, seulement 33 % des chercheurs non financés croient que le mandat des IRSC est réalisable dans une grande mesure, alors que 62 disent qu'il l'est dans une certaine mesure.

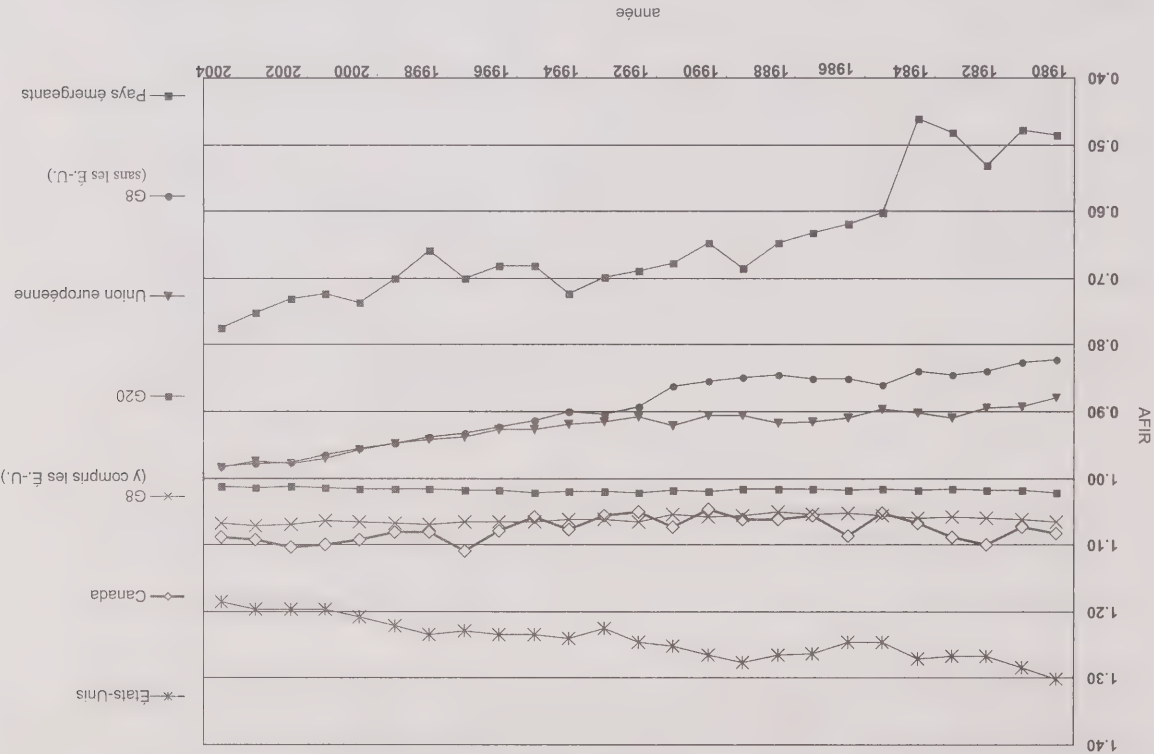
Deuxième indicateur d'activité de programme – La mesure dans laquelle les instituts ont influé de manière appropriée sur les programmes en matière de recherche, de politique et/ou de pratique dans leurs communautés

La mesure dans laquelle les instituts des IRSC ont influé sur les programmes en matière de recherche, de politique et/ou de pratique dans leurs communautés aide à déterminer l'atteinte du résultat attendu que sont des programmes de financement efficaces et efficaces qui permettent une recherche éthique génératrice de connaissances dans le domaine de la santé en fonction des possibilités et des priorités. Il en est ainsi parce que les instituts créent des possibilités de financement stratégiques dans des domaines de recherche en santé prioritaires, encourageant ainsi leur communauté de recherche à entreprendre plus de recherche dans ces domaines.

La principale source d'information pour déterminer la réussite à cet égard est l'opinion des chercheurs.

Les Canadiens produisent des publications scientifiques dans le domaine de la santé de très haute qualité :

Moyenne des facteurs d'impact relatif en sciences de la santé pour tous les pays, 1980-2004



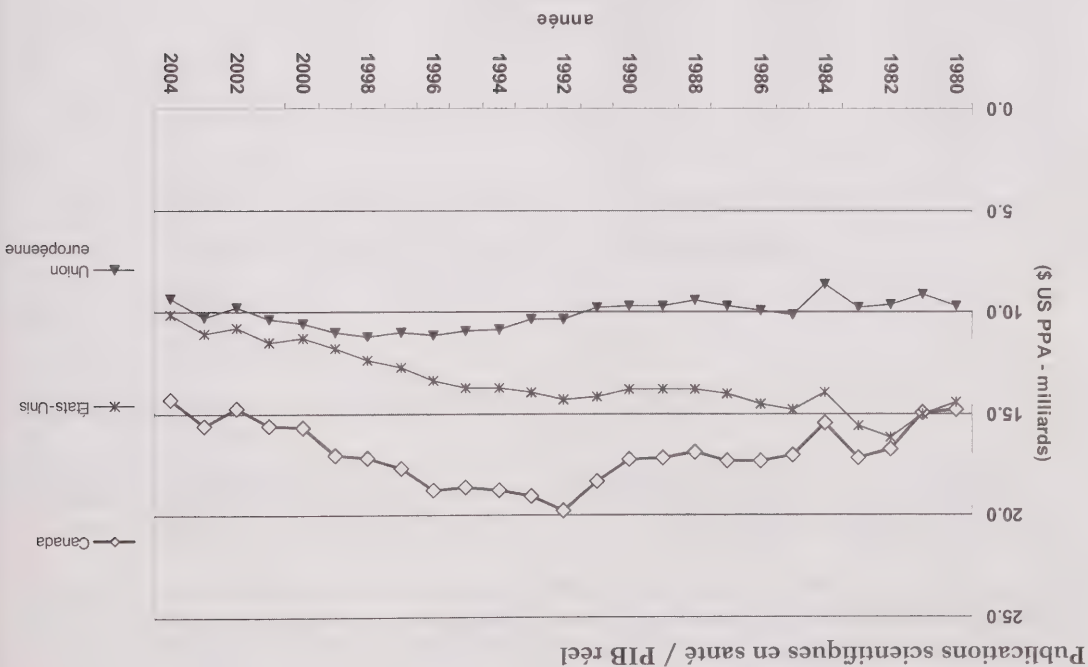
Source : Observatoire des sciences et des technologies, 25 years of Health Research in Canada : A Bibliometric Analysis, November 2005 (exécuté sur commande des IRSC)

Le nombre et l'influence des publications sont des mesures clés de l'impact. Le Canada se classe premier dans le monde pour ce qui est du pourcentage d'articles publiés dans les 50 principales revues biomédicales. Dans un examen des fonds consacrés à la recherche en regard du nombre d'articles produits¹¹, le Canada venait au premier rang avec 37,8 articles par milliard de dollars US dépensés. Les États-Unis venaient au deuxième rang avec 36 articles. Lorsque les mêmes auteurs ont examiné le nombre d'articles produits pour 1 000 années-scientifiques de recherche, le Canada se classait deuxième, derrière les États-Unis, avec 5,4 articles, comparativement à 7,2 articles pour les États-Unis¹².

¹¹ Elpidoforos S. Soteriades, Evangelos S. Rosmarakis, Konstantinos Paraschakis et Matthew E. Falagas, « Research contribution of different world regions in the top 50 biomedical journals (1995-2002) » dans *The FASEB Journal* Life Sciences Forum (1.20) 29-34 (2005).

¹² Prière de noter les limites des données sur les publications, y compris la tendance à sous-estimer les publications en sciences sociales. Un biais en faveur des pays d'expression anglaise est également possible.

- Pour ce qui est des résultats, comme le graphique suivant l'illustre, les chercheurs canadiens produisent plus par dollar de PIB.



Sommaire des résultats

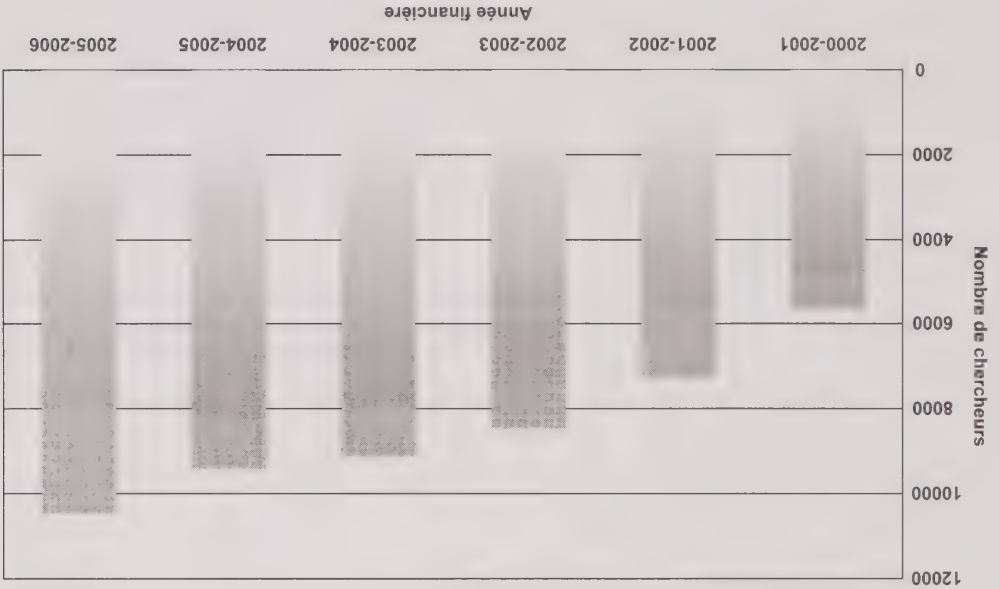
Dans le cadre de cette activité de programme, les IRSC se sont engagés dans leur Rapport sur les plans et priorités (RPP) à financer l'excellence dans la recherche en santé, à appuyer la recherche stratégique par l'entremise des instituts, et à créer des plates-formes et des initiatives nationales de recherche. Le résultat attendu du fonctionnement efficace et efficient de ces programmes de financement est que les IRSC rendent possible une recherche éthique génératrice de connaissances dans le domaine de la santé qui répond aux possibilités et aux priorités. Deux principaux indicateurs d'activité de programme permettent aux IRSC de jauger leur succès à cet égard :

Premier indicateur d'activité de programme – Succès des programmes de recherche subventionnés par les IRSC, notamment les résultats, et les niveaux de notoriété et de satisfaction

Les IRSC utilisent actuellement plusieurs mesures pour surveiller les résultats par rapport à cet indicateur.

Résultats et notoriété

Nombre de chercheurs recevant des subventions et bourses des IRSC¹⁰



Source : Base de données sur le financement des IRSC (Les données excluent les notes, les Réseaux de centres d'excellence et le Programme des chaires de recherche du Canada).

¹⁰ Données de la base de données interne des IRSC.

Rendement au niveau des activités de programme de la SGRR

Dans les sections qui suivent, les activités de programme sont indiquées, de même que les ressources financières et humaines qui y sont affectées. Ces informations sont suivies d'un tableau présentant l'activité de programme, ses résultats attendus et les indicateurs de rendement tirés du RPP et de la SGRR des IRS. Un sommaire des résultats obtenus est ensuite fourni.

Titre de l'activité du programme : 1.1 Financer la recherche en santé

Ressources financières :

Dépenses prévues	420,3 M\$
Autorisations totales	442,6 M\$
Dépenses réelles	466,5 M\$

Ressources humaines :

Prévues	173
Réelles	172
Écart	1

Sommaire du rendement – Atteint

Description des activités du programme Planifier, lancer et gérer des concours et des programmes de subventions visant à favoriser et à permettre la réalisation de recherche en santé exceptionnelle, notamment des programmes de collaboration définis par des chercheurs et des instituts.	
---	--

Résultats prévus Programmes de financement efficaces et efficaces pour mener des recherches en santé éthiques générant les connaissances en santé qui permettent de répondre aux possibilités et aux priorités.	
Indicateurs pour l'activité de programme 1. Succès des programmes de recherche subventionnés par les IRS, notamment les résultats, et les niveaux de notoriété et de satisfaction. 2. La mesure dans laquelle les instituts ont influé de manière appropriée sur les programmes en matière de recherche, de politique et / ou de pratique dans leurs communautés.	

Relation avec la priorité Priorité n° 1 : Recherche – faire progresser les connaissances en matière de santé au moyen d'excellentes recherches éthiques, dans toutes les disciplines et dans tous les secteurs et lieux géographiques.
--

En outre, comme le graphique suivant le montre, l'impact de ces publications est considérable :

Moyenne des facteurs d'impact relatif en sciences de la santé pour tous les pays, 1980-2004



Source : Observatoire des sciences et des technologies; 25 years of Health Research in Canada : A Bibliometric Analysis, November 2005 (exécuté sur commande des IRSC)

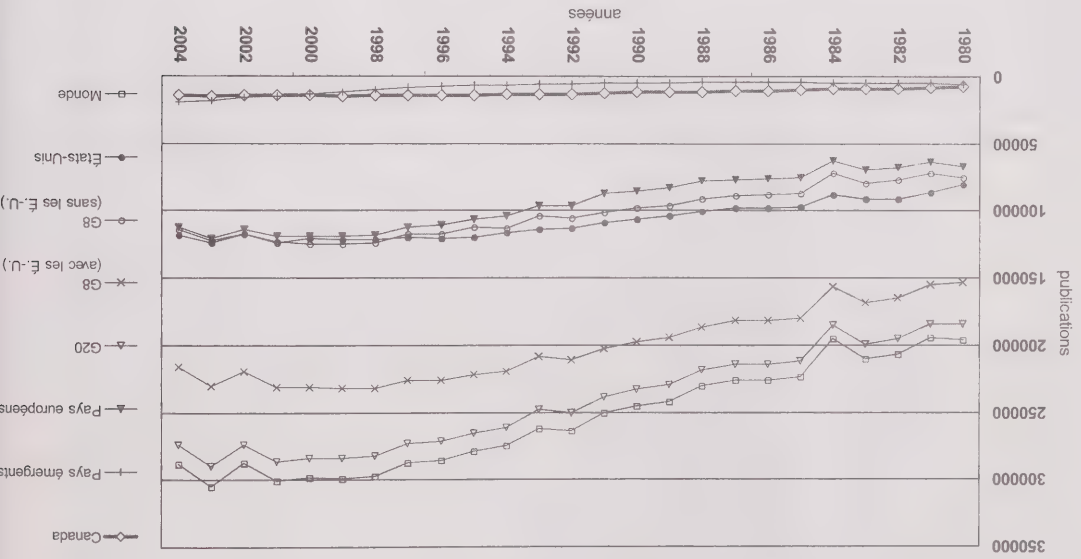
Troisième indicateur de résultat stratégique – Classement élevé à la suite de l'examen par les pairs des résultats de la recherche financée par les IRSC

Une mesure clé de la qualité globale de la recherche publiée est le degré d'importance accordée par les pairs. Même si les IRSC ont l'intention d'utiliser plus systématiquement les processus d'examen par les pairs pour évaluer la qualité de la recherche en santé qu'ils financent, les données complètes actuelles ne sont pas disponibles. Il existe néanmoins quelques exemples, comme un article publié par un chercheur financé par les IRSC, le Dr Salim Yusuif, dans la série « *Hot paper in medicine* », qui est considéré comme étant de haute qualité par les pairs puisqu'il a été cité 236 fois en tout, ce qui le place parmi les cinq principaux articles publiés au cours des deux dernières années en médecine clinique⁹.

⁹ <http://in-cites.com/scientists/DrSalimYusuif.html>

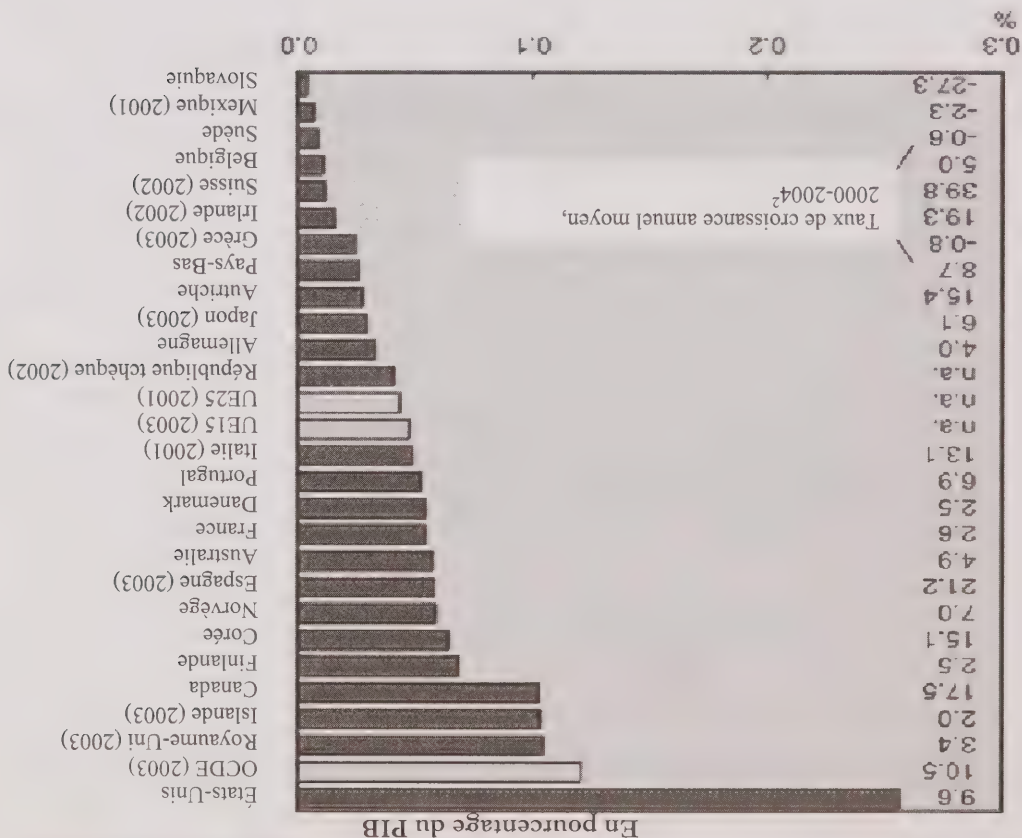
Deux facteurs clés doivent être pris en compte : le nombre total de publications et la mesure de l'impact qu'elles ont, qui dépend beaucoup de la qualité du journal dans lequel elles paraissent. Le Canada produit approximativement 5 % des publications scientifiques mondiales dans le domaine de la santé :

Comptes globaux de publications scientifiques en matière de santé, 1980-2004



Source : Observatoire des sciences et des technologies; 25 years of Health Research in Canada : A Bibliometric Analysis, November 2005 (exécuté sur commande des IRSC)

Part du budget des gouvernements consacrée à la R-D dans le domaine de la santé¹, 2004



Source : OCDE, Science, Technology and Industry Scoreboard 2005, figure A.8

1. Crédits ou dépenses de R-D dans le budget gouvernemental.
2. Le taux de croissance indiqué est pour la période 2000-2003 dans le cas de la Grèce, de l'Islande, du Japon, de l'Espagne, de la Suède, du Royaume-Uni et de l'OCDE; 2001-2004 dans le cas du Danemark; 2000-2002 dans le cas de l'Irlande et de la Suisse; et 2000-2001 dans le cas de l'Italie et du Mexique

Deuxième indicateur de résultat stratégique – Nombre de publications résultant de la recherche financée par les IRSC et leur impact⁸

Les publications sont une mesure clé des extrants pour ce qui est de la productivité des chercheurs et une des principales méthodes qui permet de convertir les résultats de la recherche en résultats pour les Canadiens.

⁸ À noter que ces données reflètent les tendances générales en ce qui concerne les publications dans la recherche en santé canadienne et ne peuvent être utilisées pour déterminer l'impact propre des IRSC. Bien que les IRSC soient le plus important organisme à financer la recherche en santé canadienne, les tendances mentionnées ici tiennent aussi compte des publications scientifiques rendues possibles par d'autres sources de financement.

Rendement au niveau des résultats stratégiques de la SGRR

En ce qui regarde le financement d'une recherche exceptionnelle, les IRSC cherchent à atteindre le résultat attendu d'une recherche en santé de classe mondiale, qui répond aux possibilités (déterminées par les chercheurs) et aux priorités (déterminées par les instituts) de recherche, et qui est financée pour générer des connaissances en matière de santé. Trois principaux indicateurs de résultat stratégique permettent de mesurer le succès à cet égard :

1. Rang du Canada dans les dépenses de recherche en santé à l'échelle internationale
2. Nombre de publications résultant de la recherche financée par les IRSC et leur impact
3. Classement élevé à la suite de l'examen par les pairs des résultats de la recherche financée par les IRSC

À noter qu'il s'agit de résultats à plus long terme auxquels les IRSC contribuent et qu'ils ne s'attribuent pas directement. Les sommes pouvant être investies représentent un des principaux facteurs habilitants dans la recherche en santé. Les IRSC surveillent donc les tendances internationales pour connaître le niveau d'investissement dans la recherche en général et la recherche dans le domaine de la santé en particulier. Le nombre de publications résultant de la recherche financée par les IRSC est un indicateur de la productivité globale des chercheurs canadiens. Enfin, le classement par les pairs des résultats de la recherche est un indicateur de la qualité de la recherche produite.

Premier indicateur de résultat stratégique – Rang du Canada dans les dépenses de recherche en santé à l'échelle internationale⁴

Le gouvernement canadien est la deuxième source en importance de financement de la recherche et de développement en général au Canada, derrière le secteur des affaires. Depuis la fin des années 1990, les dépenses fédérales ont constamment augmenté, en particulier grâce au financement de l'enseignement supérieur et aux conseils subventionnaires fédéraux (IRSC, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie et Conseil de recherches en sciences humaines), ainsi qu'au Conseil national de recherches du Canada et au ministère de la Défense nationale. Le financement public de la R-D est moins important au Canada qu'aux États-Unis et d'autres principaux pays de l'OCDE⁵.

Des données récentes de l'OCDE révèlent que le Canada se classe au 12^e rang sur 30 pays pour ce qui est de la part de son PIB investi dans la R-D⁶. La récente hausse de la participation financière du gouvernement fédéral a permis au Canada de se hisser parmi les meneurs du G-7 pour ce qui est du pourcentage du PIB investi en R-D dans le domaine de la santé, passant au 4^e rang derrière les États-Unis, le Royaume-Uni et l'Islande.⁷

⁴ Les comparaisons internationales sont toujours difficiles en raison des inclusions, exclusions etc.

⁵ « Documents relatifs aux sciences et à la technologie », Données en science et technologie – 2004, Internet : <http://strategies.gc.ca/epic/internet/intl-rd.nsf/fr/te04319f.html>.

⁶ Voir OCDE, Principaux indicateurs de la science et de la technologie, 2006.

⁷ <http://www.oecd.org/dataoecd/49/45/24236156.pdf>

~ Pour plus d'information, consultez *Science, technologie et industrie : tableau de bord de l'OCDE 2005*. Il est à noter que l'écart dans le classement entre le Royaume-Uni, le Canada et l'Islande est minime, soit environ 0,02 % du PIB.

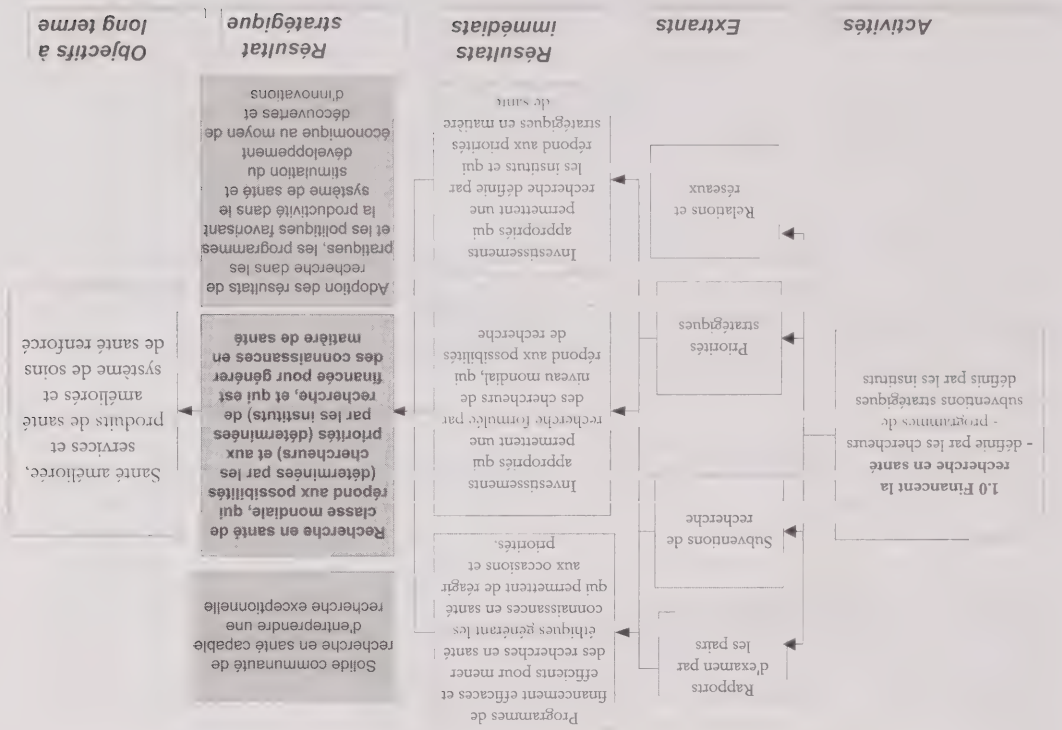
Les chercheurs qui ont pu être joints étaient disposés à participer au sondage, comme en témoigne le très faible taux de refus (5 %). L'erreur d'échantillonnage globale pour le sondage auprès des chercheurs non financés a été de 2,9 %.

Résultat stratégique n° 1.0 : Recherche exceptionnelle

Les IRSC appuient la création de nouvelles connaissances grâce à la recherche en santé dans toutes les disciplines qui se rapportent à la santé. Au cours de l'exercice 2005–2006, les IRSC ont cherché à s'assurer que les meilleures recherches en santé soient soutenues pour générer les connaissances en santé qui permettent de répondre aux possibilités et aux priorités.

Rendre possible la réalisation d'une recherche exceptionnelle, voilà l'activité centrale des IRSC. Le modèle logique représenté ci-dessous montre sous forme graphique les rapports avec l'objectif à long terme des IRSC, à savoir une santé et des services de santé améliorés et un système de soins de santé renforcé, et la façon de l'atteindre. Cela comprend des activités comme l'établissement de priorités de financement de la recherche et le financement de la recherche, ce qui donne des extrants comme des subventions aux chercheurs, des priorités stratégiques, des rapports, et la création de réseaux et de relations. Ces activités et ces extrants rendent possible l'atteinte de résultats immédiats et ensuite de notre résultat stratégique à plus long terme.

Catégorie de résultat stratégique n° 1.0 : Modèle logique



Instituts	Entrevues complétées	Erreur d'échantillonnage	TOTAL	
Institut de la santé des Autochtones des IRSC	24	12,1 %		
Institut de la santé des femmes et des hommes des IRSC	31	12,8 %		
Institut du vieillissement des IRSC	72	7,1 %		
Institut de la santé publique et des populations des IRSC	97	5,8 %		
Institut des services et des politiques de la santé des IRSC	88	7,2 %		
Institut de l'appareil locomoteur et de l'arthrite des IRSC	123	5,7 %		
Institut du développement et de la santé des enfants et des adolescents des IRSC	127	5,7 %		
Institut de la nutrition, du métabolisme et du diabète des IRSC	168	4,6 %		
Institut du cancer des IRSC	172	4,9 %		
Institut de génétique des IRSC	177	4,9 %		
Institut des maladies infectieuses et immunitaires des IRSC	188	5,0 %		
Institut de la santé circulatoire et respiratoire des IRSC	188	5,3 %		
Institut des neurosciences, de la santé mentale et des toxicomanies des IRSC	191	5,7 %		
Sans affiliation	30	17,3 %		
	1 676	1,7 %		

Pour le sondage auprès des candidats non financés, on a supposé que ceux-ci seraient moins enclins à se prêter à l'entrevue, ou que leurs coordonnées seraient moins à jour dans la base de données sur les subventions et bourses des IRSC. Des 1 159 chercheurs qui formaient le cadre d'échantillonnage, 532 étaient des candidats qui n'avaient jamais reçu de fonds, alors que les autres (627) avaient réussi à être financés dans le passé, mais pas dans les deux années précédentes (c'est-à-dire ni en 2003 ni en 2004). Chez tout ce groupe, le taux de réponse final a aussi été très bon (53 %), surtout si l'on tient compte de l'emploi du temps chargé des répondants.

Le travail sur le terrain a été officiellement entrepris le 16 février et a été terminé le 18 mars. Un total de 588 entrevues ont été réalisées, d'une durée moyenne de 16,6 minutes. À nouveau, la principale difficulté a été de réussir à parler à un chercheur, environ 41 % du cadre d'échantillonnage ne pouvant être joint « en personne » pendant toute la durée du travail sur le terrain (y compris 103 dont les numéros ont été retirés après 15 tentatives, en dépit du fait qu'au moins trois messages aient été laissés).

Les résultats du sondage devaient servir à guider les évaluations individuelles de chacun des 13 instituts des IRSC ainsi que l'examen international prévu de l'ensemble des IRSC. On a interrogé les chercheurs financés et non financés pour pouvoir établir des comparaisons en se basant sur le simple fait que les deux groupes pourraient percevoir les IRSC différemment.

Les subventions et bourses en vigueur au 29 octobre 2004 (concours ouverts et stratégiques) ont servi à établir la liste des chercheurs financés. Les bourses accordées à des stagiaires et les programmes classés dans les catégories divers/non défini ont été exclus. Les subventions et les bourses « approuvées », mais refusées par le chercheur ont également été exclues. La liste utilisée ne comprenait que les chercheurs principaux désignés, à l'exclusion des autres candidats dans un projet. Enfin, le rattachement des chercheurs à un institut aux fins d'échantillonnage a été basé sur le choix même d'un premier institut par les chercheurs dans leur demande de financement. Le travail sur le terrain pour le sondage auprès des chercheurs financés a été officiellement entrepris le 3 février et a été terminé le 18 mars. Un total de 1 676 entrevues ont été réalisées.

La durée moyenne des entrevues a été de 21,8 minutes. Le taux de réponse a été très bon (56,3 %), surtout si l'on tient compte de l'emploi du temps chargé du groupe de répondants. Le plus difficile dans le travail sur le terrain a été de parler à un chercheur, environ 35 % du cadre d'échantillonnage ne pouvant jamais être joint « en personne » au cours de cette période (y compris 480 dont les numéros ont été retirés après 15 tentatives infructueuses, en dépit du fait qu'au moins trois messages aient été laissés). Les chercheurs qui ont pu être joints étaient disposés à participer au sondage, comme en témoigne le très faible taux de refus (7 %).

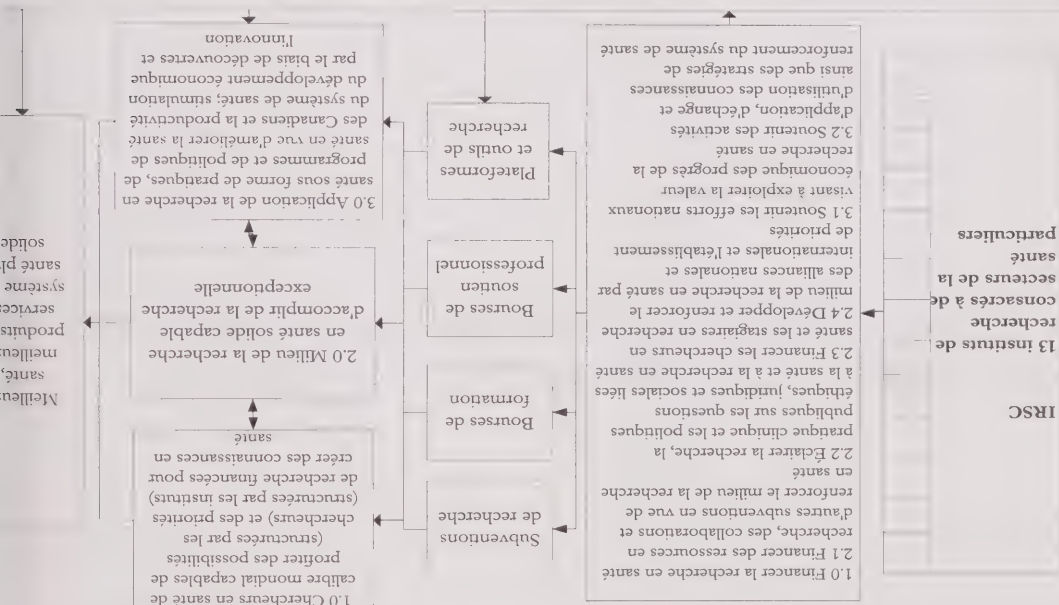
Dans le sondage auprès des chercheurs financés, le nombre global d'entrevues réalisées et l'erreur d'échantillonnage par institut sont décrits dans le tableau qui suit :

Les erreurs d'échantillonnage (qui sont présentes dans toutes les enquêtes par sondage) renvoient à l'incertitude concernant les résultats de l'enquête qui découle du fait que seulement une partie de l'ensemble de la population a été interviewée.

Les données du tableau « erreurs d'échantillonnage », qu'on appelle aussi « l'intervalle de confiance », signifient (dans le premier exemple) que « les résultats de l'enquête sont exacts dans un point de pourcentage de +/- 12, 19 fois sur 20.

Dans cette section du Rapport ministériel sur le rendement de 2005-2006, les IRSC font état de leur rendement dans leurs trois catégories de résultats stratégiques : *recherche exceptionnelle*, *chercheurs exceptionnels* dans des milieux innovateurs, *mise en pratique des résultats de la recherche en santé*. Les résultats présentés sont directement en relation avec les indicateurs spécifiés dans la SGRR des IRSC et les plans exposés dans le Rapport sur les plans et priorités des IRSC de 2005-2006 (http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20052006/CIHR-IRSC/CIHR-IRSCr56_f.asp).

Le modèle logique suivant présente un aperçu du fonctionnement des IRSC. Les autres modèles logiques dans le reste de la section fournissent plus de détails dans leurs catégories de résultats respectives et sont liés à celui qui est représenté ci-après.



Note sur la méthodologie du sondage – Les trois sections suivantes du rapport sont fondées sur les résultats d'un sondage auprès de chercheurs financés et non financés qui a été réalisé pour le compte des IRSC par *EKOS Research Associates* en février et en mars 2005. Les deux sondages ont consisté en entrevues téléphoniques structurées à partir d'un ensemble priorisé d'indicateurs établis en collaboration avec un comité de cadres des IRSC.

SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

- Parmi les projets qui ont progressé suffisamment pour pouvoir être évalués, 63 %, ou 49, ont donné lieu au financement de nouveaux brevets; 21 %, ou 16, ont entraîné la cession sous licence de propriété intellectuelle; et 14 %, ou 11, ont contribué à la création d'une nouvelle société;
- établir d'importants nouveaux partenariats avec les organismes provinciaux de recherche en santé, l'industrie et les organismes de bienfaisance dans le domaine de la santé;
 - mettre en place de nouvelles ententes de collaboration majeures avec des partenaires dans des pays du monde entier;
 - créer des programmes pour faire participer au processus de recherche les utilisateurs de la recherche en santé.

DEFFIS FUTURS

Les IRSC ont réalisé d'importants progrès ces cinq premières pour remplir leur mandat et réaliser leur vision. Ces efforts ont été reconnus dans l'examen international des IRSC en 2005-2006. Le Comité d'examen international a aussi déterminé certains futurs défis qui sont décrits en détail dans le rapport du Comité d'examen international et énumérés ci-dessous.

Attribuables à la croissance rapide et à l'élargissement du mandat des IRSC :

- les défis en matière de gestion et de gouvernance;
 - la complexité de l'établissement de programmes et du système d'examen par les pairs.
- De plus, inhérents au modèle d'instituts virtuels des IRSC menés par des directeurs scientifiques qui sont basés à leur université d'attache ou hôpital et nommés pour des durées déterminées :
- les défis concernant la viabilité et la succession.

- faire passer le nombre de chercheurs en santé qu'ils financent d'environ 5 600 à plus de 10 000, soit une augmentation de 80 %;
 - faire passer la valeur moyenne des subventions de fonctionnement octroyées à chacun des chercheurs dans le cadre du concours ouvert annuel de 92 000 \$ à 111 000 \$, ce qui représente une augmentation de plus de 20 % ;
 - financer un grand nombre de chercheurs en santé dans des domaines de priorité stratégique déterminés de concert avec le milieu;
 - encourager et catalyser la commercialisation de la recherche et développer le talent requis.
- Par exemple, depuis leur création en 2000, les IRSC ont réussi à :

Les IRSC offrent de nouvelles possibilités aux chercheurs canadiens afin qu'ils deviennent concurrentiels à l'échelle internationale. Aujourd'hui, un plus grand nombre de chercheurs reçoivent du financement, et ce à des niveaux supérieurs, dans plus de disciplines et dans toutes les provinces. Résultat : des découvertes qui ont une influence sur la santé des Canadiens, en ce qui concerne la prévention, le diagnostic et le traitement de la maladie. La recherche en santé aide également à renforcer notre système de santé pour mieux répondre aux besoins des Canadiens, où qu'ils vivent et quelle que soit leur situation. Plus de produits et de services innovateurs sont offerts par des sociétés canadiennes grâce à l'aide apportée par les IRSC pour faciliter la transition du laboratoire au marché.

Valeur pour les Canadiens

3. Mise en pratique des résultats de la recherche	2.4 Éclairer la recherche, les pratiques cliniques et les politiques, juridiques et sociales qui ont trait à la santé et à la recherche en santé	
	3.1 Appuyer des activités sur l'application, l'échange et l'utilisation des connaissances et sur les stratégies pour renforcer le système de santé	3.2 Appuyer les efforts nationaux visant à mettre en évidence les avantages économiques pour le Canada des progrès en recherche en santé réalisés dans des établissements canadiens
Sociales : Des Canadiens en santé ayant accès à des soins de santé de qualité		
Économiques : Une économie axée sur l'innovation et le savoir		

Conformité aux priorités stratégiques du gouvernement du Canada

Par leur vaste ensemble de programmes, ainsi que par leurs collaborations et partenariats nationaux et internationaux, les IRSC appuient la recherche et les chercheurs en santé de classe mondiale dans ces domaines prioritaires pour le gouvernement :

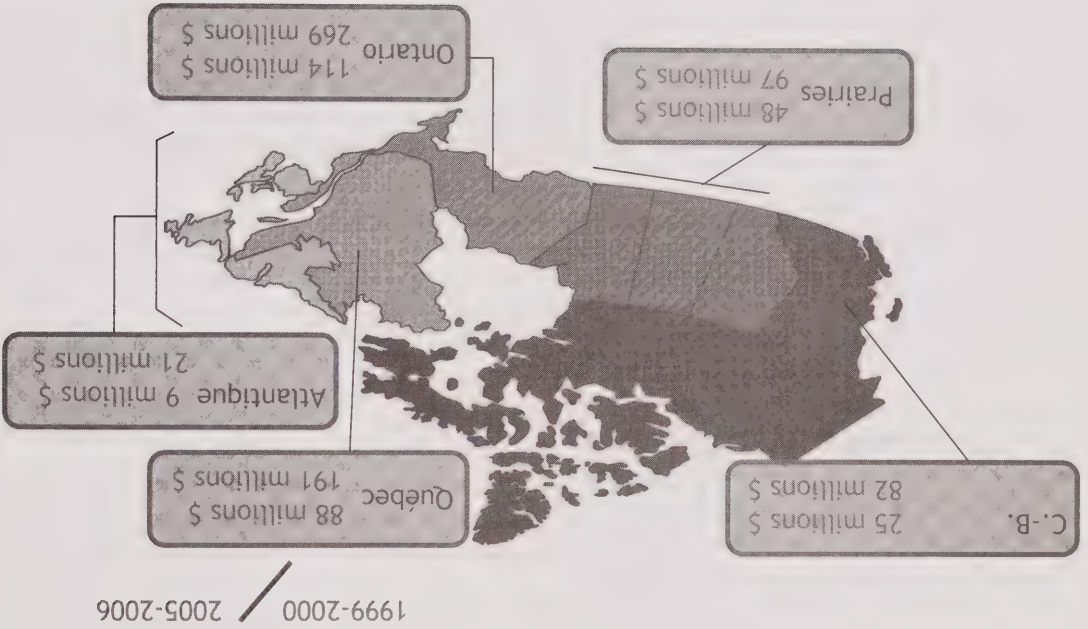
- Temps d'attente (accès à des soins de qualité)
- Capacité d'intervention en cas de pandémie
- Stratégie de lutte contre le cancer
- Médicaments coûteux
- Santé mentale
- Déterminants environnementaux de la santé
- Activité physique
- Éducation postsecondaire

Le tableau suivant illustre comment les résultats stratégiques et les activités de programme des IRSC cadrent avec les résultats du gouvernement du Canada et y concourent :

Priorité stratégique des IRSC	Activité de programme des IRSC	Conformité aux priorités stratégiques du gouvernement du Canada
1. Recherche exceptionnelle	1.1 Financer la recherche en santé	Économiques : Une économie axée sur l'innovation et le savoir Sociales : Des Canadiens en santé ayant accès à des soins de santé de qualité
2. Chercheurs exceptionnels dans des milieux innovateurs	2.1 Financer des stagiaires et des chercheurs en santé 2.2 Financer des ressources en recherche, des collaborations et d'autres subventions en vue de renforcer le milieu de la recherche en santé 2.3. Renforcer et appuyer un solide milieu de recherche en santé grâce à des alliances nationales et internationales et à l'établissement de priorités	Économiques : Une économie axée sur l'innovation et le savoir Sociales : Des Canadiens en santé ayant accès à des soins de santé de qualité

Les données ci-haut ne comprennent pas les paiements directs.

Source : Base de données des IRSC sur le financement



Financement des IRSC par région

Le mandat national et la structure des IRSC aident à faire en sorte que les chercheurs en santé et la recherche soient appuyés à la grandeur du pays. Les fonds des IRSC vont à des chercheurs en santé et sont administrés dans plus de 90 établissements différents dans tout le Canada.

- Le mandat national et la structure des IRSC aident à faire en sorte que les chercheurs en santé et la recherche soient appuyés à la grandeur du pays. Les fonds des IRSC vont à des chercheurs en santé et sont administrés dans plus de 90 établissements différents dans tout le Canada.
- Les programmes de formation ont compté pour 46 millions de dollars et ont contribué au développement professionnel de plus de 1 900 jeunes chercheurs en santé et scientifiques. Il s'agit d'une importante contribution au développement d'un personnel scientifique compétent et possédant une formation poussée qui sera un élément central de la croissance économique et de la compétitivité futures du Canada;

Renseignements obtenus de l'ITCIS, Les soins de santé au Canada 2006, Internet : http://secure.cihi.ca/cihweb/products/hcic2006_f.pdf

Le système de santé et l'économie canadienne

En 2005, les dépenses de santé totales au Canada étaient estimées à plus de 142 milliards de dollars, soit approximativement 4 411 \$ par personne. C'est plus de 10 % du produit intérieur brut (PIB) du Canada. À l'échelle du pays, plus de 1,5 million de personnes travaillent dans le domaine de la santé et des services sociaux, soit environ 1 Canadien sur 10 parmi ceux qui ont un emploi.

Les IRSC jouent un rôle en contribuant à la force de travail dans le secteur global de la santé au Canada. Par exemple :

- en 2005-2006, les subventions combinées des IRSC à titre d'aide salariale se sont établies à 36 millions de dollars et ont procuré un revenu à plus de 700 chercheurs de classe mondiale dans des domaines d'importance et d'intérêt démontrés pour les Canadiens;

<ul style="list-style-type: none">• Fondation canadienne de recherche de l'anémie de Fanconi• Fondation canadienne de recherche sur le syndrome de fragilité du chromosome• Fondation canadienne du rein• Fondation canadienne pour la promotion de la santé digestive• Fondation de la recherche sur le diabète juvénile■ Fondation des maladies du cœur du Canada• Fondation E.A. Baker (INCA)■ Fondation ontarienne de neurotraumatologie• Institut canadien pour le soulagement de la douleur et de l'incapacité• NeuroScience Canada• Société Alzheimer du Canada• Société canadienne de la sclérose en plaque• Société canadienne d'hypertension artérielle• Société canadienne du cancer• Société d'arthrite	<ul style="list-style-type: none">• Bill and Melinda Gates Foundation (USA)• Centre international de recherche sur le cancer (France)• Centre national de la recherche scientifique (France)• CNPq (Brésil)• CONICET (Argentine)• Conseil de recherche en santé de Nouvelle-Zélande• Conseil de recherches d'Australie• Conseil de recherches médicales de l'Inde• Conseil national de recherches (Italie)• Fondation nationale des sciences naturelles de la Chine (Chine)• Institut Max Planck (Allemagne)• Institut national de la santé (Mexique)• Institut national de la santé et de la recherche médicale (France)• Medical Research Council (R.U.)• National Institutes of Health (É.-U.)• Programme scientifique des frontières humaines• Société japonaise pour la promotion des sciences (Japon)• Veterans Administration (É.-U.)• Wellcome Trust (Royaume-Uni)
International	

Le tableau qui suit est une liste représentative des partenaires des IRSC :

<i>Ministères et organismes gouvernementaux</i>	<i>Ministères et organismes provinciaux</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Agence canadienne de développement international • Agence canadienne d'inspection des aliments • Agence de santé publique du Canada • Agriculture et Agroalimentaire Canada • Centre de recherches pour le développement international • Conseil de recherches en sciences humaines • Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie • Conseil national de recherches • Environnement Canada • Fondation canadienne de la recherche sur les services de santé • Fondation canadienne pour l'innovation • Génomex Canada • Institut canadien d'information sur la santé • Ministère de la défense nationale • Santé Canada • Secréariat national pour les sans-abri • Société canadienne du sang • Statistique Canada 	<ul style="list-style-type: none"> • Alberta Heritage Foundation for Medical Research • Fonds de la recherche en santé du Québec • Fonds de recherche médicale du Nouveau-Brunswick • Fonds ontarien d'encouragement à la recherche-développement • Fonds ontarien pour l'innovation • Gouvernement de la Saskatchewan (Innovation and Science Fund) • I.-P.-E., dans le cadre du Programme de partenariats régionaux • Michael Smith Foundation for Health Research (C.-B.) • Ministère de la santé et des services sociaux du Québec • Ministère de la Santé et des Soins de longue durée de l'Ontario • Newfoundland and Labrador Centre for Applied Health Research • Nova Scotia Foundation for Health Research • Santé Manitoba
<i>Organismes bénévoles</i>	<i>Industrie</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Alliance canadienne pour la recherche sur le cancer du sein • Association canadienne de dystrophie musculaire • Association canadienne de gastroentérologie médicaux • Association canadienne des oncologues • Association canadienne du diabète • Association médicale canadienne • Association pulmonaire canadienne • Canadian Chiropractic Research Foundation • Conseil canadien des organismes bénévoles en santé • Epilepsie Canada • Fondation canadienne d'allergie, d'asthme et d'immunologie 	<ul style="list-style-type: none"> • Compagnies de recherche pharmaceutique du Canada (Rx&D) • Organismes agro-alimentaires nationaux • Sociétés de biotechnologie canadiennes

Le discours du budget du Royaume-Uni en mars 2006 annonçait la fusion du *Medical Research Council* et du Programme de R-D du NHS, qui seraient placés sous la responsabilité conjointe des secrétaires d'État à la Santé et au Commerce et à l'Industrie et dotés d'un budget d'au moins un milliard de livres par année. Le nouveau conseil de recherche unifié aura un mandat beaucoup plus vaste et un budget accru.

La recherche collective et l'accroissement de la collaboration internationale sont aussi des tendances mondiales. Comme l'a fait remarquer le comité d'examen international des IRSC, le caractère novateur du modèle « inclusif de la recherche en santé des IRSC a fait de l'organisme un chef de file international dans la mobilisation de différents secteurs de la recherche en santé ».

Partenariats de recherche en santé des IRSC : la clé du succès

Les partenariats font partie intégrante des outils dont disposent les IRSC pour accomplir leur mandat et réaliser leur vision. En 2005-2006, les IRSC comprenaient plus de 250 ententes de partenariats conclus avec 210 partenaires, ainsi que de nombreux autres en négociation. L'apport financier de ces partenariats s'est élevé à environ 107 millions de dollars. Cependant, la valeur des partenariats ne se limite pas aux transactions financières. Les contributions non financières peuvent inclure l'accès à des réseaux professionnels, à des domaines de compétence, au partage de méthodes et de documentation et à des ressources en nature. Quelle que soit la contribution, les partenariats des IRSC sont de vraies collaborations axées sur des buts communs et un désir d'améliorer la santé des Canadiens et de la collectivité mondiale.

Les IRSC mobilisent des partenaires dans tout le processus de la recherche en santé, de la définition des questions de recherche et de l'établissement des priorités en matière de recherche en passant par le financement des recherches et, éventuellement, jusqu'à la mise en pratique des connaissances acquises. Les partenariats s'appuient principalement sur les initiatives stratégiques de chaque institut, mais ils peuvent aussi mettre à contribution les programmes à la grandeur des IRSC, comme ceux auxquels participe le secteur privé. Grâce à des partenariats stratégiques, les IRSC sont en mesure d'obtenir des fonds pour les principaux secteurs prioritaires du gouvernement.

En 2005-2006, le budget du NHMRC s'établissait à 447 millions de dollars. L'augmentation annoncée portera le financement de base de l'organisme à environ 700 millions de dollars par année d'ici à 2009-2010. C'est cinq fois de plus que les niveaux de dépenses de 1995-1996 au titre de la recherche en santé et de la recherche médicale. Les subventions annuelles au NHMRC étaient d'environ 127 millions de dollars par année en 1995-1996.

Le budget 2006-2007 du gouvernement australien prévoyait d'importantes hausses des niveaux de financement du *National Health and Medical Research Council* (NHMRC), son organisme chargé du financement de la recherche en santé. Au cours des quatre prochaines années, le NHMRC verra son financement augmenter de 570,7 millions de dollars.

Australie

Le budget des NIH devait initialement être gelé en 2006-2007; cependant, la Chambre des représentants a adopté une résolution budgétaire en mai qui incluait un amendement visant à faire en sorte que tous les programmes couverts par les crédits Travail, Santé et Services sociaux, et Éducation soient financés aux niveaux de l'exercice financier 2006, en incluant une augmentation de 2 % pour l'inflation. Par conséquent, le budget des NIH sera augmenté de 600 millions de dollars.

Etats-Unis – National Institutes of Health (NIH)

Les gouvernements et les organismes de recherche en santé partout dans le monde examinent les niveaux d'investissements possibles et nécessaires pour la recherche en santé.

Contexte international changeant de la recherche en santé

CONTEXTE

Comme organisme fédéral, les IRSC ont une responsabilité constante de démontrer aux Canadiens que leurs impôts sont bien dépensés. Dans le cadre d'un exercice permanent amorcé en 2003, les IRSC sont à mettre en place plusieurs initiatives prioritaires pluriannuelles en vue d'améliorer les pratiques de gestion interne. Ces initiatives vont de la mise en œuvre d'un cadre de planification et de rapport intégré à l'amélioration des outils et des compétences de gestion ainsi que des communications internes.

FAIRE AVANCER LES PRATIQUES DE GESTION MODERNE

L'examen avait pour but de déterminer si les IRSC remplassaient bien leur mandat et d'aider les IRSC à tirer des leçons des cinq dernières années pour poursuivre leur action. Le rapport final du comité est disponible à : <http://www.cihl-irsc.gc.ca/f/31680.html>.

Cet examen n'aurait pas pu avoir lieu sans l'engagement entier des IRSC, en particulier le soutien du conseil d'administration, du président et de son équipe de la haute direction, des directeurs scientifiques et du personnel des IRSC. Le comité d'examen international avait à sa disposition une abondante documentation, et les délibérations à Ottawa ont été grandement facilitées par des rencontres en tête-à-tête avec plusieurs intervenants clés des IRSC.

Dans le cadre du processus de financement, les IRSC gèrent un processus indépendant d'examen par les pairs pour financer les demandes de recherche en santé. Pour aider à faire en sorte que les IRSC soient en mesure de comparer leur système d'examen par les pairs à celui d'autres pays, de plus en plus de scientifiques étrangers sont invités à faire partie des comités de pairs. L'examen par les pairs est le mécanisme clé par lequel les IRSC s'assurent qu'ils financent les meilleures demandes reçues. Les demandes des chercheurs en santé sont soumises à un rigoureux examen par les pairs, qui sont des experts du domaine pertinent. Ces experts examinent l'importance de chaque proposition pour l'amélioration des connaissances et la promotion de la santé des Canadiens. Les propositions sont évaluées selon les critères de l'excellence, de l'approche technique et du niveau d'innovation. Les compétences et la feuille de route du ou des chercheurs ainsi que la disponibilité des ressources et de l'expertise nécessaires pour l'étude proposée sont également prises en compte.

Il y a actuellement plus de 140 comités d'examen par les pairs aux IRSC. Le processus d'examen par les pairs nécessite la participation d'environ 2 400 experts examinateurs bénévoles chaque année, du Canada et de l'étranger. Les comités d'examen par les pairs font des recommandations sur les mérites des demandes reçues au conseil d'administration des IRSC, qui considère le tout et recommande le financement à accorder en fonction du budget disponible. Les IRSC ont dû composer avec un nombre et une diversité toujours accrus de demandes, ce qui a mis à rude épreuve le processus d'examen par les pairs, c'est-à-dire la méthode utilisée pour déterminer les chercheurs les plus prometteurs et les propositions de recherche à financer.

En 2005-2006, les IRSC continueront leur projet pluriannuel pour redresser cette situation en mettant en œuvre des moyens qui amélioreront l'efficacité et l'efficacité dans ce secteur. En particulier, les IRSC iront de l'avant avec la soumission et le traitement électroniques dans tout le processus d'examen par les pairs, à l'aide de Recherche. Les IRSC continueront aussi à travailler à l'amélioration des politiques et pratiques d'évaluation et à l'étude de pratiques exemplaires avec d'autres organismes de recherche en santé.

EVALUATION DE NOTRE RENDEMENT

L'exercice 2005-2006 a été marqué par une période d'évaluation pour les IRSC. Après cinq ans, comme l'exigent la Loi sur les IRSC et le propre engagement des IRSC quant à leur reddition de comptes envers les Canadiens, les IRSC ont fait l'objet d'une évaluation exhaustive par un prestigieux comité d'examen international, formé de 27 experts distingués.

Le comité a rencontré plus de 100 intervenants – tant chevronnés que débutants, des chefs de file des universités et du gouvernement, des partenaires de l'industrie, des représentants d'organismes de bienfaisance en santé et des provinces ainsi que des membres de la direction et des employés des IRSC. Les membres du comité ont aussi eu accès à des sondages détaillés et approfondis auprès de chercheurs de partout au Canada et à une évaluation de chacun des 13 instituts des IRSC.

Les activités des IRSC incluent le financement, la coordination et la promotion de la recherche en santé par des concours ouverts et des initiatives stratégiques dans leurs trois catégories de résultats stratégiques. Les IRSC participent également avec le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) et le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG) à divers programmes, dont le Programme des réseaux de centres d'excellence, les Chaires de recherche du Canada, le Programme des coûts indirects et les Bourses d'études supérieures du Canada.

PRINCIPALES ACTIVITÉS

1. renforcer les milieux de la recherche en santé au Canada;
2. aborder des défis naissants en matière de santé et créer des plates-formes et des initiatives nationales de recherche;
3. élaborer et soutenir un programme de recherche équilibré incluant la recherche sur les mécanismes, le traitement et la prévention des maladies ainsi que sur la promotion de la santé;
4. tirer parti de la recherche pour améliorer l'état de santé des groupes vulnérables;
5. appuyer les innovations en santé qui favorisent la productivité dans le système de santé et la prospérité économique.

Les IRSC suivent un plan stratégique quinquennal : *Investir dans l'avenir du Canada – Plan stratégique des IRSC pour l'innovation et la recherche en santé* (<http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/20266.html>) lequel a été établi au terme de vastes consultations avec les intervenants, soit les chercheurs, les praticiens de la santé, le gouvernement, l'industrie, le secteur bénévole et le grand public. Conformément à leur plan stratégique, les IRSC concentrent leurs efforts sur cinq principaux objectifs stratégiques :

PRIORITÉS

IMII – Maladies infectieuses et immunitaires	http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/13533.html
IALLA – Appareil locomoteur et arthrite	http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/13217.html
INSMT – Neurosciences, santé mentale et toxicomanies	http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/8602.html
INMD – Nutrition, métabolisme et diabète	http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/13521.html
ISPP – Santé publique et des populations	http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/13777.html

Les IRSC ont pour vision de faire du Canada un chef de file mondial dans la création et l'utilisation de nouvelles connaissances grâce à la recherche en santé, et ce, au profit de la santé des Canadiens et de la collectivité mondiale. Par un ensemble soigneusement conçu de programmes et d'activités, les IRSC appuient la recherche et les chercheurs exceptionnels et facilitent l'application des connaissances. Pour ce faire, ils accordent des subventions sur présentation de demandes de grande qualité soumises au jugement de comités de pairs afin de garantir que la recherche qui est financée répond à des critères d'excellence et conduit à des résultats pour les Canadiens.

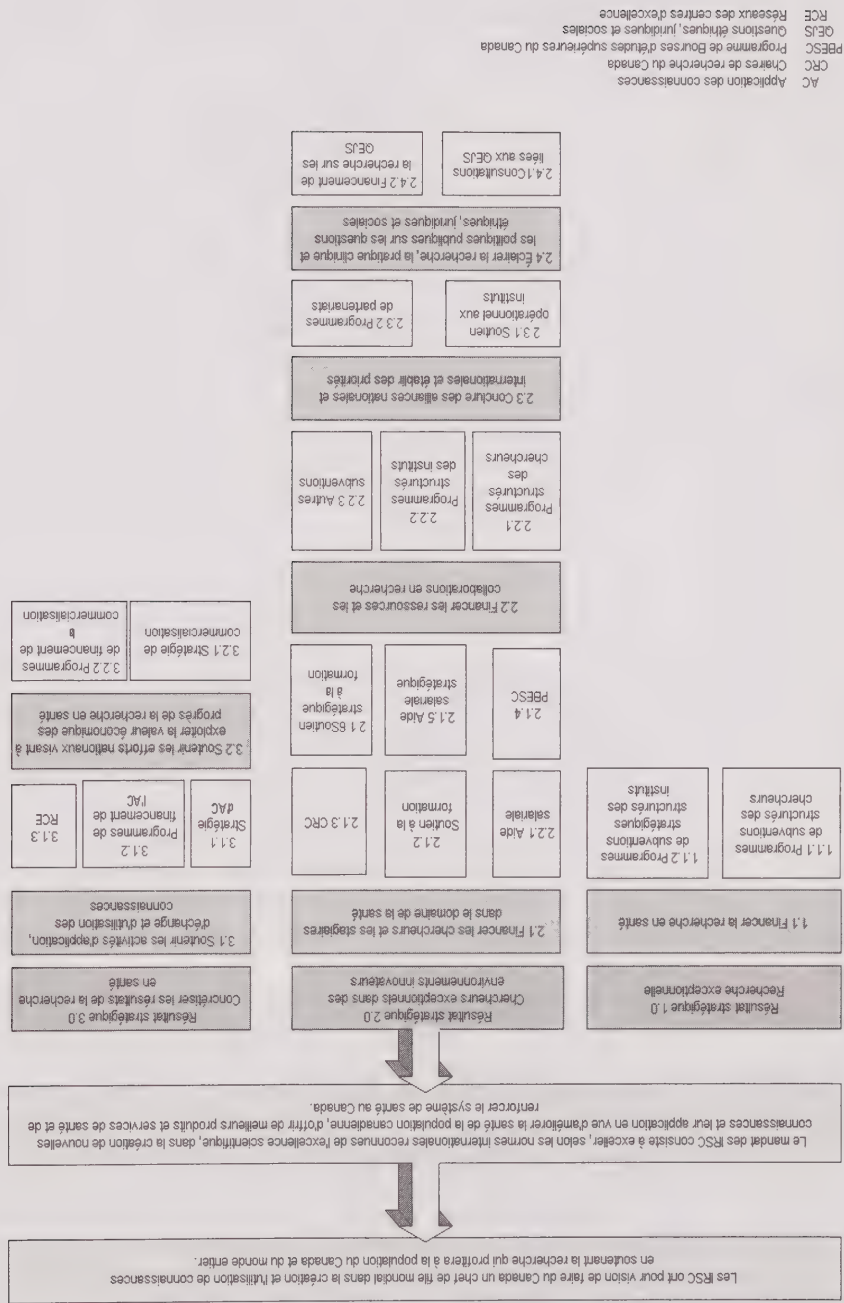
STRUCTURE

La structure des IRSC influence grandement leur mode de fonctionnement. Pourvus d'un bureau central à Ottawa, les IRSC sont structurés autour de 13 instituts virtuels dispersés géographiquement, qui soutiennent la recherche dans quatre domaines thématiques : 1) la recherche biomédicale, 2) la recherche clinique, 3) les systèmes et les services de santé, 4) les dimensions sociales et culturelles de la santé et l'influence du milieu sur la santé. Chaque institut forme un réseau de recherche en santé qui réunit des chercheurs, des professionnels de la santé et des décideurs qui proviennent d'organismes bénévoles de la santé, d'organismes gouvernementaux provinciaux, d'organisations internationales de recherche et de l'industrie, ainsi que des groupes de consommateurs. Des renseignements détaillés sur la structure organisationnelle et la gouvernance sont présentés à la *Section III – Renseignements supplémentaires* de ce rapport.

Chaque institut se consacre à un thème de recherche en santé d'importance pour les Canadiens. Les sites Web des instituts contiennent des renseignements détaillés sur leur mandat, leur plan stratégique et leurs programmes de financement. Les treize instituts sont les suivants :

IV – Vieillessement	http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/8671.html
ISA – Santé des Autochtones	http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/8668.html
IC – Cancer	http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/12506.html
ISCR – Santé circulatoire et respiratoire	http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/8663.html
ISFH – Santé des femmes et des hommes	http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/8673.html
IG – Génétique	http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/13147.html
ISPS – Services et politiques de la santé	http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/13733.html
IDSEA – Développement et santé des enfants et des adolescents	http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/8688.html

Modèle conceptuel de gestion des ressources et des résultats (SGRR)



Résultat stratégique : Mettre en pratique les résultats de la recherche en santé - Adoption de la recherche en santé dans la pratique, les programmes et les politiques pour améliorer la santé des Canadiens et avoir un système de santé productif; stimulation du développement économique grâce à la découverte et à l'innovation.

Conformité aux priorités du gouvernement du Canada – Économiques : Une économie axée sur l'innovation et le savoir – Sociales : Des Canadiens en santé ayant accès à des soins de santé de qualité

Priorité n° 3 (Continue)	Activité de programme - Résultat attendu	Sommaire du rendement	Dépenses prévues	Dépenses réelles
Application des connaissances Catalyser l'innovation en santé qui permettra de renforcer le système de santé et la croissance de l'économie canadienne.	3.1 Appuyer des activités sur l'application, l'échange et l'utilisation des connaissances - La diffusion, l'échange, la synthèse et l'application efficaces des résultats issus de la recherche sont mises en oeuvre pour créer de nouvelles connaissances, renforcer la capacité et les réseaux du Canada et, en collaboration avec nos partenaires, effectuer des recherches efficaces et appliquer les connaissances issues de la recherche en santé.	Atteint	37,0 M\$	35,4 M\$
	3.2 Appuyer les efforts nationaux visant à mettre en évidence les avantages économiques pour le Canada des progrès en recherche en santé - Mobiliser le milieu de la recherche en vue d'améliorer les produits et services de santé, et de renforcer le système de santé et l'économie.	Atteint	25,3 M\$	25,4 M\$

Structure de gestion des ressources et des résultats (SGRR) des IRSC

Les IRSC sont une organisation centrée sur les résultats. Pour mieux permettre de rendre compte du rendement global des IRSC, une Structure de gestion des ressources et des résultats (SGRR) a été établie; celle-ci montre les résultats à obtenir par les principales activités de programme des IRSC et les ressources affectées à chacune.

	2.3 Alliances nationales et internationales et établissement de priorités - Des programmes nationaux et internationaux de recherche en santé ainsi que de solides alliances et partenariats sont élaborés et mis en œuvre.	Atteint	27,7 M\$	23,4 M\$
	2.4 Éclairer la recherche, les pratiques cliniques et les politiques publiques sur les questions éthiques, juridiques et sociales (QES) - Utilisation et application des connaissances en éthique comme partie intégrante de la prise de décision dans la pratique, la recherche et les politiques en matière de santé.	Atteint	6,2 M\$	1,9 M\$

Résultat stratégique : Chercheurs exceptionnels dans des milieux innovateurs - Solide milieu de recherche en santé capable d'entreprendre des recherches exceptionnelles

Conformité aux priorités du gouvernement du Canada – Économiques : Une économie axée sur l'innovation et le savoir – Sociales : Des Canadiens en santé ayant accès à des soins de santé de qualité

Priorité n° 2 (Continue)			
Activité de programme -	Résultat attendu	Sommaire du rendement	Dépenses prévues
2.1 Financer des stagiaires et des chercheurs en santé - Programmes de financement efficaces et efficaces qui garantissent un bassin de stagiaires et chercheurs en santé hautement qualifiés en mesure d'effectuer des recherches exceptionnelles.	Atteintes dépassées	195,4 M\$	178,3 M\$
2.2. Financer des ressources en recherche, des collaborations et d'autres subventions en vue de renforcer le milieu de la recherche en santé - Programmes de financement et partenariats efficaces et efficaces qui mènent à un milieu de recherche dynamique et permettent la réalisation de recherches exceptionnelles.	Atteint	64,9 M\$	70,0 M\$

Les IRSC maintiennent un budget de fonctionnement modeste, soit environ 47,4 millions de dollars pour 2005-2006, tout en s'assurant qu'environ 94 % de leurs crédits parlementaires sont consacrés au financement de la recherche en santé au Canada.

Sommaire du rendement par rapport aux résultats stratégiques, aux priorités et aux engagements

Dans leur RPP de 2005-2006, les IRSC avaient pris des engagements par rapport aux priorités et aux investissements connexes indiqués ci-après. Ce tableau résume également le rendement des IRSC en regard des résultats attendus. Enfin, il offre une comparaison des dépenses prévues et réelles dans chaque catégorie de résultats.

Sommaire du rendement		
2005-2006		
Dépenses réelles	Dépenses prévues	

Résultat stratégique : Recherche exceptionnelle – Recherche en santé de niveau mondial, répondant aux possibilités (déterminées par les chercheurs) et aux priorités (déterminées par l'Institut) de recherche, financée pour générer des connaissances en matière de santé.

Conformité aux priorités du gouvernement du Canada – Économiques : Une économie axée sur l'innovation et le savoir – Sociales : Des Canadiens en santé ayant accès à des soins de santé de qualité

Priorité n° 1 (Continue) Faire progresser les connaissances en matière de santé au moyen d'excellentes recherches éthiques, dans l'ensemble des disciplines, des secteurs.	Activité de programme - Résultat attendu	Sommaire du rendement	Dépenses prévues	Dépenses réelles
Financer la recherche en santé	–	Atteint	420,3 M\$	466,5 M\$
	Programmes de financement efficaces et efficaces pour mener des recherches en santé éthiques générant les connaissances en santé qui permettent de répondre aux possibilités et aux priorités.			

Mandat

Le mandat des IRSC est d'exceller, selon les normes internationales reconnues de l'excellence scientifique, dans la création de nouvelles connaissances et leur application en vue d'améliorer la santé de la population canadienne, d'offrir de meilleurs produits et services de santé et de renforcer le système de santé au Canada (*projet de loi C-13*, 13 avril 2000).

Pour y arriver, les IRSC offrent une gamme de programmes et d'activités visant à obtenir des résultats dans trois catégories de résultats stratégiques, conformément au mandat et aux orientations stratégiques des IRSC¹ : 1) recherche exceptionnelle; 2) chercheurs exceptionnels dans des milieux innovateurs; 3) mise en pratique des résultats de la recherche. Les IRSC appuient plus de 10 000 chercheurs en santé et stagiaires dans plus de 250 universités, hôpitaux d'enseignement, centres de recherche et laboratoires gouvernementaux dans tout le pays qui sont actifs dans les domaines suivants : recherche biomédicale; recherche clinique; recherche sur les systèmes et les services de santé; et recherche sur les dimensions sociales et culturelles de la santé et les influences environnementales sur la santé. Ensemble, ces activités aideront à hisser le Canada parmi les leaders mondiaux dans la création et l'utilisation de connaissances en santé pour améliorer la santé des Canadiens et des populations partout dans le monde.

Les engagements financiers et en ressources humaines des IRSC pour réaliser leur mandat sont résumés dans les tableaux ci-après².

Ce qui suit est une « fiche de rendement » qui présente les progrès accomplis par rapport aux engagements pris par les IRSC dans leur RPP de 2005-2006. Les ressources financières prévues et réellement dépensées dans chaque catégorie de résultats stratégiques y sont indiquées. Les progrès sont présentés pour chaque sous-activité de programme dans chacune des catégories de résultats stratégiques. L'évaluation du rendement est validée par les dirigeants des IRSC. Le classement des « attentes dépassées », présenté ci-dessous, renvoie à l'évaluation des éléments probants qui ont permis d'établir que cette catégorie représentait une force des IRSC.

Ressources financières

Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
776,8 M\$	813,1 M\$	800,9 M\$

Ressources humaines

Prévues	Réelles	Ecart
357	324	33

¹ Ces catégories de résultats et les programmes qui y contribuent sont présentés plus en détail dans le modèle conceptuel à la p. 13 du présent document.
² Les nombres pour l'avenir représentent des prévisions et ne sont pas des engagements réels.

Les IRSC utilisent aussi des données nationales et internationales de sources externes, notamment de Statistique Canada et de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Lorsque cette information est utilisée, des références bibliographiques sont fournies.

Les renseignements financiers sont obtenus par la Direction des finances à l'aide du système de gestion financière des IRSC. Les chiffres sont vérifiés à l'interne et les états financiers sont vérifiés par la vérificatrice générale du Canada.

Les IRSC sont un organisme de financement de la recherche en santé, ce qui pose des défis uniques lorsque vient le temps de rendre compte des résultats, car la recherche peut prendre des années avant de produire des résultats pour les Canadiens. La recherche est rendue possible par des subventions à des chercheurs dans des universités et des hôpitaux, et les données relatives au résultat de ce financement doivent donc être obtenues des chercheurs eux-mêmes. Bien que les IRSC soient plus en mesure de rendre compte de leurs résultats, une grande partie de l'information présentée ici traite des extraits et des activités des IRSC, ainsi que des premiers résultats obtenus. Nous continuerons à rendre compte d'avantage des résultats avec le temps, à mesure que nous recueillerons plus de données à cet égard.

Les renseignements sur le rendement financier sont contrôlés avec soin pour veiller à ce que les engagements financiers soient respectés et à ce qu'il soit rendu compte des dépenses. En vertu du processus des rapports ministériels sur le rendement, les cadres supérieurs ont la responsabilité de rendre compte des engagements qu'ils ont pris pour l'exercice précédent. L'information sur le rendement est utilisée pour appuyer les décisions de la direction, ainsi qu'aux fins des communications avec les intervenants. Elle sert aussi à créer ou à modifier des politiques et/ou procédures et à renouveler, à éliminer ou à changer des programmes.

Structure du rapport

Le *Rapport ministériel sur le rendement* des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) est structuré comme suit :

La section I, **Aperçu**, commence par le message du président et la déclaration de la direction, suivis par un résumé de l'information de base qui est présentée en détail dans les sections suivantes du rapport.

La section débute par une description du mandat des IRSC. Elle offre ensuite une « fiche de rendement » qui présente visuellement l'état d'avancement actuel par rapport aux plans et aux priorités dans chaque catégorie de résultats, conformément à la Structure de gestion des ressources et des résultats (SGRR) dans le *Rapport sur les plans et les priorités* (RPP).

La section I se termine par un aperçu du rendement global des IRSC. Cet aperçu comprend un résumé du cadre de fonctionnement, de la structure, des priorités et des principales activités de l'organisation. Le contexte stratégique, c'est-à-dire les facteurs clés qui peuvent se répercuter sur la manière dont les programmes des IRSC sont mis en œuvre, est présentée ensuite. On y trouve également une représentation expliquant « pourquoi la recherche en santé est importante pour les Canadiens ».

La section II, **Analyse par catégorie de résultats stratégiques**, est fondée sur la SGRR des IRSC. Elle fournit des informations détaillées sur les résultats obtenus par rapport aux attentes au niveau tant du résultat stratégique que de l'activité de programme. Les résultats sont communiqués à l'aide d'indicateurs de la SGRR des IRSC approuvée par le Conseil du Trésor.

La section III, **Renseignements supplémentaires**, consiste en des tableaux financiers et autres conformément aux exigences du Conseil du Trésor.

La section IV contient les résultats financiers vérifiés.

Dans tout le rapport, des adresses Internet et des hyperliens qui conduisent au site Web des IRSC et aux sites Web de partenaires et d'autres organisations externes, dirigent les lecteurs vers de plus amples renseignements.

Comment l'information sur le rendement est réunie et utilisée par les IRSC

Les données sur le rendement utilisées dans le présent rapport proviennent principalement de multiples sources internes, dont les vice-présidents et les cadres supérieurs responsables de l'exécution des engagements énoncés dans le RPP de 2005-2006. Les gestionnaires rendent compte des mesures qu'ils ont prises et des résultats qu'ils ont obtenus.

L'Unité de l'évaluation et de l'analyse utilise ces renseignements pour rédiger ce rapport et fournit aussi les données quantitatives gardées pour l'ensemble de l'organisation dans les bases de données administratives centrales des IRSC.

Je soumetts, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement de 2005-2006 des Instituts de recherche en santé du Canada.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2005-2006 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement*.

- Il est conforme aux exigences particulières de reddition de comptes décrites dans les Lignes directrices du SCT;
- Il repose sur l'architecture des activités de programme approuvée des IRSC figurant dans leur Structure de gestion des ressources et des résultats (SGRR);
- Il présente des renseignements uniformes, complets, équilibrés et pertinents;
- Il offre un modèle de responsabilisation pour les résultats atteints avec les ressources et les autorités allouées;
- Il rend compte de la situation financière en fonction des montants approuvés des budgets des dépenses et des Comptes publics du Canada dans le RMR.



Signé : Dr. Alan Bernstein, O.C., FRSC

Titre : Président, Instituts de recherche en santé du Canada

Je suis extrêmement heureux de voir comment les programmes des IRSC appuient des chercheurs canadiens talentueux et engagés dans tous les domaines de la santé, et comment leur recherche conduit à d'importantes découvertes dont nous profiterons tous.

Je vous invite à poursuivre la lecture de ce rapport pour en savoir plus long sur la manière dont les IRSC répondent aux attentes du gouvernement du Canada et des contribuables canadiens, et dont les chercheurs canadiens, avec votre aide, font les découvertes qui changent le cours des choses pour les Canadiens.



Dr Alan Bernstein, O.C., MSRC

Président, Instituts de recherche en santé du Canada

Lorsque les IRSC ont été créés en 2000, ils se sont vu confier un large et ambitieux mandat. Lorsque j'ai été désigné pour être le premier président des IRSC, j'ai été enthousiasmé par cette vision audacieuse, mais quelque peu intimidée par l'immensité de la tâche.

Comme le présent rapport en témoigne éloquentement, je pense que nous nous acquitons bien de cette tâche. Nous avons soigneusement et sciemment rompu avec nos origines de conseil subventionnaire de la recherche biomédicale largement peu enclin à prendre des initiatives pour devenir une organisation de recherche stratégique axée sur les résultats et fondée sur l'excellence. Nous nous acquitons de notre mandat et, ce faisant, nous avons établi de nouvelles approches et des programmes novateurs pour aider la communauté de recherche en santé du Canada à réaliser son plein potentiel. Depuis que le Parlement a créé les IRSC, la façon dont la recherche en santé s'effectue au Canada a radicalement changé.

Nous savons, toutefois, que nous pouvons améliorer notre façon de fonctionner et que nous pouvons faire encore plus – et nous procédons à notre propre investigation pour trouver comment y parvenir.



Après cinq ans, comme l'exigent la loi les régissant et leur engagement à rendre compte aux Canadiens, les IRSC se sont prêtés à une importante et exhaustive évaluation par un prestigieux comité d'examen international formé de 27 membres. Le comité comparait des sommets de la recherche de cinq pays. Le comité a rencontré plus de 125 chercheurs débutants et bien établis, des chefs de file des universités et du gouvernement, des partenaires de l'industrie, des représentants d'organismes de bienfaisance en santé et des provinces ainsi que des membres de la direction et du personnel des IRSC. Les membres du comité ont également eu accès à des sondages détaillés et approfondis réalisés auprès des chercheurs partout au Canada et à une évaluation formative de chacun des 13 instituts des IRSC.

Cet examen historique avait pour but d'aider les IRSC à tirer des leçons de leurs cinq premières années pour l'avenir. Par souci de transparence, les IRSC ont publié le rapport final du comité sur leur site Web après qu'il leur eut été présenté.

Je sais que les IRSC bénéficieront des observations du comité d'examen international. Les changements et la croissance que nous avons connus ont été énormes au cours des six dernières années, résultat d'un mandat élargi, d'une nouvelle structure et d'une base considérablement plus vaste de chercheurs. Nous avons relevé certains défis avec brio, mais face à d'autres, nous aurions certes pu faire mieux. Et il y a inévitablement des domaines où nous pouvons améliorer nos façons de faire afin de mieux servir la communauté de recherche et les utilisateurs de la recherche.

Notre mission première demeure d'aider les chercheurs canadiens à produire de nouvelles connaissances et d'en assurer la mise en application pour améliorer la santé, bâtir un système de soins de santé innovateur et contribuer à une économie fondée sur le savoir pour le 21^e siècle.

SECTION I – APERÇU

Tableau 8 : Amélioration des services	107
Tableau 9 : Politiques concernant les voyages	108
SECTION IV : AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES	109
États financiers vérifiés	114

TABLE DES MATIÈRES

SECTION I – APERÇU.....5

Message du président.....	6
Déclaration de la direction.....	8
Structure du rapport.....	9

Renseignements sommaires.....	11
Raison d'être de l'organisme.....	11
Rendement.....	17
Contexte.....	20

SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT.....29

STRATÉGIQUE.....

Introduction.....	30
Résultat stratégique n° 1.0 : Recherche exceptionnelle.....	33
Rendement au niveau des résultats stratégiques de la SGRR.....	34
Rendement au niveau des activités de programme de la SGRR.....	38
Enseignements tirés.....	45
Défis futurs pour les IRSC dans la catégorie de résultats « recherche exceptionnelle ».....	46
Résultat stratégique n° 2 : Chercheurs exceptionnels dans des milieux innovateurs.....	47
Rendement au niveau des résultats stratégiques de la SGRR.....	49
Rendement au niveau des activités de programme de la SGRR.....	54
Enseignements tirés.....	71
Défis pour les IRSC dans la catégorie de résultats « Chercheurs exceptionnels dans des milieux innovateurs ».....	71
Résultat stratégique n° 3 : Mettre en pratique les résultats de la recherche.....	73
Rendement au niveau des résultats stratégiques de la SGRR.....	73
Rendement au niveau des activités de programme de la SGRR.....	80
Enseignements tirés.....	92

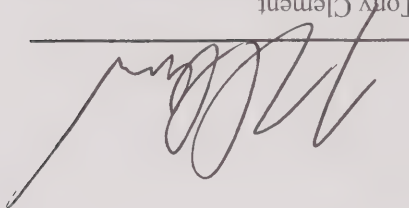
SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES-EXIGENCES OBLIGATOIRES.....93

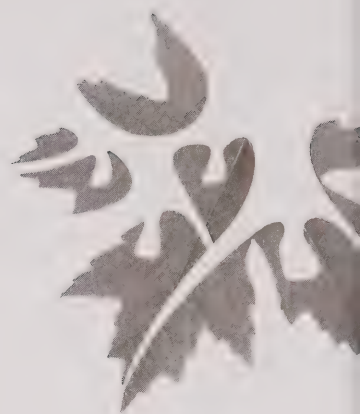
Tableau 1 : (Comparaison des dépenses prévues par rapport aux dépenses réelles (équivalents temps plein compris).....	95
Tableau 2 : Ressources par activité de programme.....	97
Tableau 3 : Postes votés et législatifs.....	100
Tableau 4 : Coût des services reçus à titre gracieux.....	101
Tableau 5 : Source des revenus disponibles et non disponibles.....	101
Tableau 6 : Réponse aux comités parlementaires, aux vérifications et aux évaluations pour l'exercice financier 2005-2006.....	104
Tableau 7 : Approvisionnement et marchés.....	106

**Instituts de recherche en santé
du Canada**

2005-2006

Rapport sur le rendement


Tony Clement
Ministre de la Santé



Avant-propos

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats au Parlement et aux citoyens. Ils sont au cœur même de l'application du concept du gouvernement redevable.

Les ministères et les organismes sont invités à rédiger leurs rapports en appliquant les principes pour l'établissement de rapports publics efficaces (voir le Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2005-2006 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement : http://www.lbs-sct.gc.ca/madpr205-06/guidelines/guide_f.asp).

Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats - soit les avantages dévolus aux Canadiens et aux Canadiennes et à la société canadienne - et il doit refléter ce que l'organisation a pu contribuer à ces résultats. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte, faire le lien entre le rendement et les engagements antérieurs, expliquer les changements ainsi que décrire les risques et les défis auxquels le ministère a été exposé en répondant aux attentes sur le rendement. Le rapport doit aussi souligner les réalisations obtenues en partenariat avec d'autres organisations gouvernementales et non-gouvernementales. Et comme il est nécessaire de dépasser judicieusement, il doit exposer les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Le présent rapport ministériel sur le rendement (ainsi que ceux de nombreux autres ministères et organismes) peut être consulté sur le site Web du Secrétaire du Conseil du Canada à l'adresse suivante : <http://www.lbs-sct.gc.ca/cv-rest/pre-estlmf.asp>.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à améliorer sans cesse les rapports qu'il présente au Parlement et aux Canadiens et Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer, au fil du temps, la qualité des rapports ministériels sur le rendement et autres rapports.

Les observations ou les questions peuvent être adressées à :

Direction de la gestion axée sur les résultats
Secrétaire du Conseil du Trésor du Canada
L'Esplanade Laurier, Ottawa (Ontario) K1A 0R5

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du Budget principal des dépenses.

Partie II – Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par résultat stratégique, activité de programme et résultats prévus, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux *sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.
- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée. Le budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dâment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2006

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès des Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) KIA 0S5

Téléphone : 613-941-5995
Sans frais : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Courriel : publications@tpsgc.gc.ca



Instituts de recherche en santé du Canada

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2006

CA1
FN
-E77



Government
Publication

Canadian Intergovernmental Conference Secretariat

Performance Report

For the period ending
March 31, 2006



Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of:

Part I – The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organisation's main priorities by strategic outcome(s), program activity(s) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2006

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca.

Available through your local bookseller or by mail from
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

Telephone: 613-941-5995
Toll free: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
E-mail: publications@pwgsc.gc.ca

Foreword

Departmental performance reports play a key role in the cycle of planning, monitoring, evaluating, and reporting results to Parliament and citizens. They are at the heart of accountability in government.

Departments and agencies are encouraged to prepare their reports following principles for effective public reporting (provided in the Guide to the Preparation of Part III of the 2005-2006 Estimates - Reports on Plans and Priorities and Departmental Performance Reports: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr2/05-06/guidelines/guide_e.asp).

Based on these principles, an effective report provides a coherent and balanced picture of performance that is brief and to the point. It focuses on outcomes (benefits to Canadians and Canadian society) and describes the contribution the organisation has made toward those outcomes. It sets performance in context, associates performance with earlier commitments, explains any changes, and discusses risks and challenges faced by the organisation in delivering on these commitments. Achievements realised in partnership with other governmental and non-governmental organisations are also discussed. Supporting the need for responsible spending, it links resources to results. Finally, the report is credible because it substantiates the performance information with appropriate methodologies and relevant data.

This departmental performance report (along with those of many other organizations) is accessible from the Treasury Board of Canada Secretariat Internet site: <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp> .

The Government of Canada is committed to continually improving reporting to Parliament and Canadians. The input of readers can do much to ensure that Departmental Performance Reports and other reports are enhanced over time.

Comments or questions can be directed to:

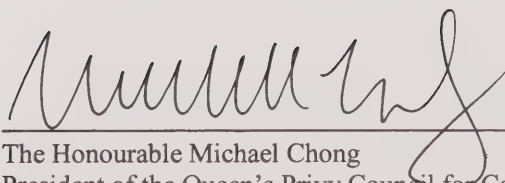
Results-based Management Directorate
Treasury Board of Canada Secretariat
L'Esplanade Laurier, Ottawa, Ontario K1A 0R5



**CANADIAN
INTERGOVERNMENTAL
CONFERENCE SECRETARIAT**

2005-2006

PERFORMANCE REPORT



The Honourable Michael Chong
President of the Queen's Privy Council for Canada

Table of Contents

SECTION I – OVERVIEW	3
Agency Head’s Message	3
Management Representation Statement	4
Summary Information.....	5
Overall Agency Performance	6
SECTION II – ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES BY STRATEGIC OUTCOME	8
Detailed Analysis of Performance	8
SECTION III – SUPPLEMENTARY INFORMATION	11
Organizational Information	11
Table 1: Comparison of Planned Spending to Actual Spending (incl. FTE)	12
Table 2: Resources by Program Activity	12
Table 3: Voted and Statutory Items	13
Table 4: Services Received Without Charge	13
Table 5: Source of Non-Respendable Revenue	14
Table 5(A): Provincial Contributions Towards CICS’ Budget	15
Table 6: Resource Requirement by Branch or Sector	16
Table 7: Unaudited Financial Statements of CICS	17
SECTION IV – OTHER ITEMS OF INTEREST	32
Conference Related Statistics	32
Conferences served by CICS (1973 to Present)	32
Conferences by level in 2005-2006	32
Conferences served by CICS – From April 1, 2005 to March 31, 2006	33
Provincial and regional breakdown by % in 2005-2006	34
Conferences served by location in 2005-2006.....	34
REFERENCES.....	35
List of Agency Reports.....	35
CICS Reports on Priorities and Planning	35
CICS Performance Reports	35
Reports to Governments	35
First Ministers’ Conferences	35
Premiers’ Conferences.....	35
CICS WEB SITE.....	36
CONTACT FOR FURTHER INFORMATION	36

SECTION I – OVERVIEW

Agency Head's Message

The multilateral intergovernmental conference is a key component of the Canadian federation. It is an instrument for consultation, coordination, negotiation and agreement among federal, provincial and territorial governments.

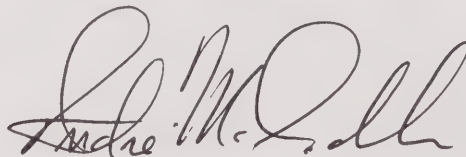
The Canadian Intergovernmental Conference Secretariat (CICS) was established pursuant to an agreement reached at the May 1973 First Ministers' Conference. It is an agency of both the federal and provincial governments that provides administrative services for the planning and conduct of senior level federal-provincial-territorial and provincial-territorial conferences held throughout Canada.

The objective of the program is to relieve client departments, in virtually all sectors of government activity, of the numerous technical and administrative tasks associated with the planning and conduct of such conferences, thereby enabling them to concentrate on the substantive issues.

In addition to the increasingly important cost efficiencies and the significant economies of scale, which governments can achieve through the utilization of CICS, the Secretariat also offers the advantages of confidentiality, continuity, neutrality and expertise in the planning and organizing of high level intergovernmental meetings in Canada.

In 2005-2006, the Secretariat provided services to 100 senior level conferences which were held in every region of the country. Included in the above are 3 meetings held at the First Ministers' and Premiers' and Territorial Leaders' level. The months of September and October were particularly intense for the agency and its staff with a total of 37 conferences served.

I wish to take this opportunity to add a word of appreciation to the agency's personnel for their high degree of professionalism, diligence and dedication.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "André M. McArdle". The signature is fluid and cursive, with the first name "André" written in a larger, more prominent script than the last name "McArdle".

André M. McArdle
Secretary

Management Representation Statement

I submit for tabling in Parliament, the 2005-2006 Departmental Performance Report for the Canadian Intergovernmental Conference Secretariat.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the *Guide for the Preparation of Part III of the 2005-2006 Estimates: Reports on Plans and Priorities and Departmental Performance Reports*:

- It adheres to the specific reporting requirements outlined in the Treasury Board Secretariat (TBS) guidance;
- It is based on the department's approved Program Activity Architecture structure as reflected in its Management Resources and Results Structure (MRRS);
- It presents consistent, comprehensive, balanced and reliable information;
- It provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- It reports finances based on approved planned spending numbers from the Treasury Board Secretariat in the Report on Plans and Priorities (RPP).

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'André M. McArdle', is positioned above the printed name and title.

André M. McArdle
Secretary

Summary Information

Raison d'être

The Canadian Intergovernmental Conference Secretariat (CICS) was established pursuant to an agreement reached at the May 1973 First Ministers' Conference and designated a department of the federal government by an Order-in-Council dated November 29, 1973. Its one-program and one-activity mandate is to provide administrative services for the planning and conduct of First Ministers, Ministers and Deputy Ministers level federal-provincial-territorial and provincial-territorial conferences.

The CICS is an agency of both the federal and provincial governments and, as such, acts as a neutral intergovernmental body. Its budget is supported by both orders of government and its staff includes both federal and provincial public servants. The Secretary reports to all governments annually. The operations are reviewed by federal and provincial senior officials designated by their respective First Ministers. The CICS reports to Parliament through the President of the Queen's Privy Council for Canada.

Total Financial Resources for the Agency (\$ millions)

Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
6.3	6.2	5.4

Total Human Resources for the Agency

Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
31	36	31

Summary of Performance in Relationship to Departmental Strategic Outcomes (\$ millions)

Strategic Outcome / Priorities	Type	Planned Spending	Actual Spending	Expected Results and Current Status
Plan, conduct, and serve 110-120 intergovernmental conferences at the most senior levels in response to requests by governments	Ongoing	6.3	5.4 ¹	100 Senior level intergovernmental conferences were served

¹ The lower than planned spending is attributable for the most part to a lower than resourced conference activity level. This was due in part to the federal election and from the Government of Canada being formed by two subsequent minority governments which resulted in a number of conferences that were held in closer proximity to the National Capital Region.

Overall Agency Performance

The 2005-06 fiscal year was a busy and challenging one for the Canadian Intergovernmental Conference Secretariat (CICS). Requests for CICS services were received from numerous sectors of intergovernmental activities, allowing the agency to maintain its seven-year average service delivery record of supporting over one hundred senior level intergovernmental conferences per year.

Conference Highlights:

CICS provided its services to one hundred senior level intergovernmental conferences in 2005-2006. Of these meetings, three were held at the level of First Ministers and Territorial Leaders:

- the 2005 Western Premiers' Conference which was hosted by the Government of Alberta from May 4-6 in Lloydminster;
- the 29th Annual Conference of New England Governors and Eastern Canadian Premiers, hosted by the Government of Newfoundland and Labrador on August 28-29, 2005 in St. John's, and
- the Meeting of First Ministers and National Aboriginal Leaders, held on November 24-25, 2005 in Kelowna, British Columbia.

The Meeting of First Ministers and National Aboriginal Leaders proved to be a landmark intergovernmental meeting dedicated to Aboriginal issues. It brought together well over one thousand delegates, including First Nations, Inuit and Métis peoples of Canada; federal, provincial and territorial governments' representatives; and the media.

Number of Conferences Served:

The environment under which CICS operated in 2005-06 was particularly challenging. There was a slight decrease of activity and expenditures due to the federal elections campaign and from the Government of Canada being formed by two subsequent minority governments. These circumstances resulted in the putting on hold and/or postponement of various intergovernmental conferences as well as in the holding of multilateral, intergovernmental meetings in closer proximity to the National Capital Region. The implications for CICS was lower than planned spending as well as a 5.7% decrease in the provision of conference support services in 2005-06 as compared to 2004-05.

Despite these challenges, CICS still managed to provide services to 100 conferences in 2005-06. Of the many conferences served, 50 percent were at the Ministerial level and the remaining at the Deputy Ministerial level.

For further performance statistics on conferences, the reader is encouraged to review Section IV – Other Items of Interest – Conference Related Statistics.

Human Resource Management

Large number of public servants, both at the federal and provincial/territorial levels are expected to retire over the next decade and will need to be replaced. Competition for talent with the private sector and amongst governments is expected to intensify. As an agency of both the federal and provincial governments, drawing staff from both federal and provincial/territorial public servants, CICS will need to respond to these challenges in order to attract, retain and develop the people it needs, and to maintain a healthy and productive work place to serve the Canadian intergovernmental conference environment.

A major accomplishment of CICS in 2005-06 was to work in partnership with the Small Agency Transition Support Team of the Public Service Human Resources Management Agency of Canada in order to examine the implications for small agencies of the *Public Service Modernization Act* which came into being on December 31, 2005. This act encompasses major changes to the current legislative framework underpinning human resources management in the federal public service.

SECTION II – ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES BY STRATEGIC OUTCOME

Detailed Analysis of Performance

Strategic Outcome: Multilateral intergovernmental meetings of First Ministers, Ministers and Deputy Ministers are planned and conducted flawlessly.

Program Activity Name: Canadian Intergovernmental Conference Secretariat

Program Activity Description:

Provision of expert, impartial support services for the planning and conduct of First Ministers, Ministers and Deputy Ministers level federal-provincial-territorial and provincial-territorial conferences.

Total Financial Resources for the Agency (\$ millions)

Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
6.3	6.2	5.4

Human Resources:

Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
31	36	31

CICS assesses achievement of its one-program/one-activity commitments through several performance indicators:

- Number of conferences served
- Letters of appreciations and or complaints
- Number of conferences refused/Ability to meet demand of our clients
- Number of conferences served by non-conference sector personnel

Letter of Appreciation and/or Complaints:

While there are no formal performance indicators in place to gather this information, appreciation letters are often received from our clients. Of those received, we have chosen the following extracts:

“I am writing to thank you for the excellent work of the Canadian Intergovernmental Conference Secretariat with respect to the November 24-25, 2005 meeting of First Ministers and Aboriginal Leaders. The professionalism and high quality work of your organization is to be commended and the on-going support and assistance of the Canadian Intergovernmental Conference Secretariat in the holding of First Ministers’ Meetings is greatly appreciated.”

Marie E. Fortier
Deputy Minister
Intergovernmental Affairs Canada

“I want to thank you and your staff for making the August 29th meetings of New England Governors’ Conference, Inc. (NEGC) and Conference of New England Governors and Eastern Canadian Premiers (NEG/ECP) in St. John’s, Newfoundland such a success.”

Charles C. Tretter
Executive Director
New England Governors’, Inc.

“Just a few lines to inform you of our satisfaction in working with the Secretariat at our recent Ministers Meeting (March 16-17, 2006 held in Whistler, B.C.). Everything went smoothly and I am very pleased with the level of professionalism demonstrated by your staff. Once again, thank you for your help in making this meeting a success and please convey my congratulations to Team C”

Jacques Legault
A/Director, Intergovernmental Relations and
Social Dialogue
HRSDC (Labour)
Government of Canada

“I just wanted to extend my thanks for all the hard work you put in to making the June 10th meeting in Regina with the Western Ministers of Health, Justice and Public Safety, such a success. All comments I have heard are very positive. Media coverage has also been good.

You had such tight time lines to pull this meeting off, that I just want you to know we all appreciate the effort you put into it, even the last minute changes that had to be made.”

Cathie Flood
Sr. Administrative Assistant to the Deputy
Minister of Justice and Deputy
Attorney General
Government of Saskatchewan

Number of Conferences Refused/Ability to respond to the demand for CICS services

In 2005-2006, CICS was able to serve all senior level Federal-Provincial-Territorial and Provincial-Territorial meetings requested by our clients.

Number of Conferences Served by Non-Conference support personnel in CICS

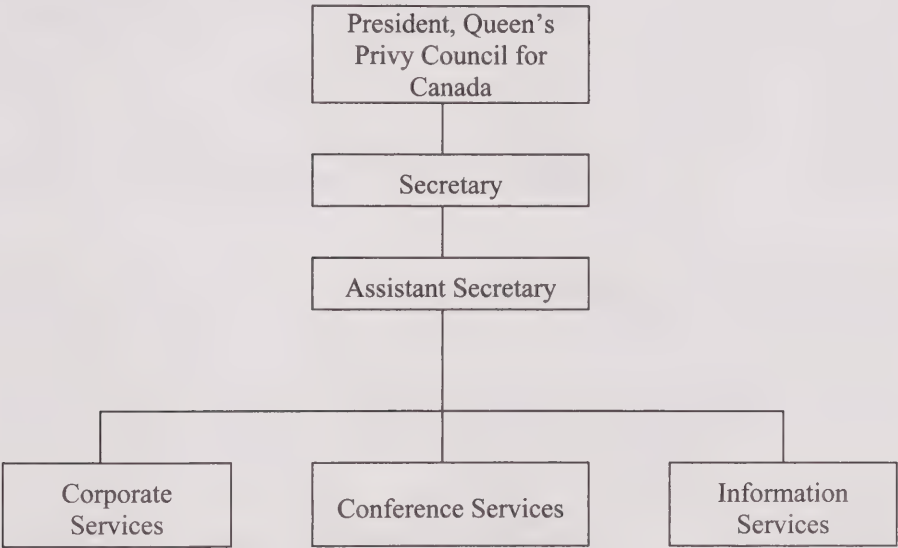
Of the 100 conferences served in 2005-2006, one was served entirely by non-conference personnel (individuals employed in other sectors of the Secretariat but also trained to serve conferences). These individuals are called upon to assist Conference Services at specific times of the year when demand for CICS services reaches a peak period.

SECTION III – SUPPLEMENTARY INFORMATION

Organizational Information

The CICS is an agency of both the federal and provincial governments and, as such, acts as a neutral intergovernmental body. Its budget is supported by both orders of government and its staff includes both federal and provincial public servants. The Secretary reports to all governments annually. The operations are reviewed by federal and provincial senior officials designated by their respective First Ministers. The CICS reports to Parliament through the President of the Queen’s Privy Council for Canada.

CICS Organization Structure



CICS services include pre-conference planning and coordination; the set-up of conference site facilities; secretaryship; interpretation; the translation, printing, distribution and control of documents; media relations; security; and the provision of technical equipment and secretarial and technical assistance which includes informatics.

In addition to the above conference services which are available anywhere in Canada, a document archives is maintained by the Secretariat for the use of governments. The Secretariat has also its world wide web site containing not only pertinent information on the organization and its activities but most importantly, conference communiqués released immediately after the close of major conferences we serve.

Table 1: Comparison of Planned Spending to Actual Spending (incl. FTE)

\$ millions

	2003- 2004 Actual	2004- 2005 Actual	2005-2006			
			Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Actual
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	5.3	5.6	6.3	6.3	6.2	5.4
Less: Non-Respendable revenue	1.1	1.1	1.2	1.2	1.2	1.1
Plus: Cost of services received without charge	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
Net cost of Agency	4.7	5.0	5.6	5.6	5.5	4.8

Full Time Equivalents	31	31	36	31	36	31
------------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Table 2: Resources by Program Activity

\$ millions

2005-06				
Program Activity	Budgetary			
	Operating	Total: Gross Budgetary Expenditures	Less: Respendable Revenue	Total: Net Budgetary Expenditures
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat				
Main Estimates	6.3	6.3	1.2	5.1
<i>Planned Spending</i>	6.3	6.3	1.2	5.1
Total Authorities	6.2	6.2	1.2	5.0
<i>Actual Spending</i>	5.4	5.4	1.1	4.3

Table 3: Voted and Statutory Items

\$ millions

Vote or Statutory Item	Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	2005-2006			
		Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Total Actuals
5	Operating expenditures	5.9	5.9	5.9	5.0
(S)	Contributions to employee benefit plans	0.4	0.4	0.3	0.3
	Total	6.3	6.3	6.2	5.3

Table 4: Services Received Without Charge

(\$ millions)	2005-2006
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada	0.3
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by Treasury Board of Canada Secretariat (excluding revolving funds). Employer's contribution to employees' insured benefits plans and associated expenditures paid by TBS	0.2
Total 2005-2006 Services received without charge	0.5

Table 5: Source of Non-Respendable Revenue

(\$ millions)	Actual 2003-04	Actual 2004-05	2005-2006			
			Main Estimates	Planned Revenue	Total Authorities	Actual
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat						
Transfer payments from other governments (See Table 5a)	1.1	1.1	1.2	1.2	1.2	1.1
Miscellaneous Revenues	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Total	1.1	1.1	1.2	1.2	1.2	1.1

Table 5(A): Provincial Contributions Towards CICS' Budget

Financial Table - Provincial Contributions Towards CICS' Budget (000's)									
Population Census 2001		2005 - 2006							2006 - 2007
		Main estimates			Contribution payment received				To be subtracted from next billing
	%	Co-shared ² Amount	Less: Budget Lapse 2004-2005	Projected Contri- bution	Co-shared ² Amount	Less: Budget Lapse 2004-2005	Total Billed	Actual ³ Contri- bution	Budget ⁴ Lapse 2005-2006
Total Budget/Expenditures		6,316.0	(701.7)	5,405.9	5,395.1	(701.7)	4,693.4		(920.9)
Less: Federal Share ¹		3,703.0	(639.8)	2,854.8	2,971.1	(639.8)	2,331.3		(731.9)
Total Provincial Share		2,613.0	(61.9)	2,551.1	2,424.0	(61.9)	2,362.1		(189.0)
Newfoundland and Labrador	1.7	44.4	0.0	44.4	44.4	0.0	44.4	44.4	(3.2)
Nova Scotia	3.0	78.4	(9.7)	68.7	78.4	(9.7)	68.7	68.7	(5.7)
New Brunswick	2.4	62.7	(7.8)	54.9	62.7	(7.8)	54.9	54.9	(4.5)
Prince Edward Island	0.5	13.1	(1.6)	11.5	13.1	(1.6)	11.5	11.5	(1.0)
Quebec	24.2	632.3	0.0	632.3	632.3	0.0	632.3	131.3	0.0
Ontario	38.2	998.2	0.0	998.2	998.2	0.0	998.2	355.6	0.0
Manitoba	3.7	96.7	0.0	96.7	96.7	0.0	96.7	30.0	0.0
Saskatchewan	3.3	86.2	(10.7)	75.5	86.2	(10.7)	75.5	75.5	(6.4)
Alberta	9.9	258.7	(32.1)	226.6	258.7	(32.1)	226.6	226.6	(18.7)
British Columbia	13.1	342.3	0.0	342.3	342.3	0.0	342.3	95.0	0.0
Total	100.0	2,613.0	(61.9)	2,551.1	2,613.0	(61.9)	2,551.1	1,093.5	(39.5)

Notes:

¹ Federal share includes 50% of operational budget/expenditure plus, employee benefit plans for federal employees, translation costs, tenant services, capital and revenue shortfalls resulting from the non-payment or partial payment by the provinces of their respective share.

² Provincial contributions are per capita, based on the 2001 population census.

³ Revenue shortfalls resulting from the non-payment or partial payment by the provinces are automatically absorbed by the federal government.

⁴ Budget lapse is the result of difference between amount invoiced and share based on actual 2005-2006 expenditures.

Table 6: Resource Requirement by Branch or Sector

\$ millions

Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	Main Estimates	Total Planned Spending	Total Authorities	Actual
Executive Branch	0.3	0.3	0.3	0.3
Conference Services	4.5	4.5	4.5	3.7
Information Services	0.9	0.9	0.9	0.8
Corporate Services	0.6	0.6	0.6	0.6
Total	6.3	6.3	6.3	5.4

Table 7: Unaudited Financial Statements of CICS

Unaudited Financial Statements of



**CANADIAN INTERGOVERNMENTAL
CONFERENCE SECRETARIAT**

Year ended March 31, 2006

Canadian Intergovernmental Conference Secretariat (CICS) Management Responsibility for Financial Statements

Responsibility for the integrity and objectivity of the accompanying financial statements for the year ended March 31, 2006 and all information contained in this report rests with CICS management. These financial statements have been prepared by management in accordance with Treasury Board accounting policies which are consistent with Canadian generally accepted accounting principles for the public sector.

Management is responsible for the integrity and objectivity of the information in these financial statements. Some of the information in the financial statements is based on management's best estimates and judgment and gives due consideration to materiality. To fulfil its accounting and reporting responsibilities, management maintains a set of accounts that provides a centralized record of the department's financial transactions. Financial information submitted to the *Public Accounts of Canada* and included in the Departmental Performance Report is consistent with these financial statements.

Management maintains a system of financial management and internal control designed to provide reasonable assurance that financial information is reliable, that assets are safeguarded and that transactions are in accordance with the *Financial Administration Act*, are executed in accordance with prescribed regulations, within Parliamentary authorities, and are properly recorded to maintain accountability of Government funds. Management also seeks to ensure the objectivity and integrity of data in its financial statements by careful selection, training and development of qualified staff, by organizational arrangements that provide appropriate division of responsibility, and by communication programs aimed at ensuring that regulations, policies, standards and managerial authorities are understood throughout the agency.

The financial statements of the agency have not been audited.



André M. McArdle, Secretary
Ottawa, Canada
September 11, 2006



Ronald L. Richer
Director, Corporate Services and
Senior Financial Officer
Ottawa, Canada
September 11, 2006

CANADIAN INTERGOVERNMENTAL CONFERENCE SECRETARIAT
Statement of Operations (unaudited)

For the Year ended March 31

	2006	2005
Expenses		
Salaries and employee benefits	\$2,573,839	\$2,656,273
Transportation and communication	1,179,779	1,049,275
Rentals	928,842	910,586
Professional and special services	797,740	799,687
Amortization of tangible capital assets	154,846	149,630
Utilities, materials and supplies	98,632	166,200
Repairs and upkeep	92,787	102,928
Information	37,748	143,470
Loss (Gain) on disposal of tangible fixed assets	-	1,724
Total Expenses	\$5,864,213	\$5,979,773
Revenue		
Provincial contributions	\$1,093,500	\$1,111,400
Miscellaneous revenue	348	695
Total	\$1,093,848	\$1,112,095
Net Cost of Operations	\$4,770,365	\$4,867,678

The accompanying notes form an integral part of these financial statements.

Statement of Financial Position (unaudited)

At March 31

	2006	2005
Assets		
Financial Assets		
Accounts receivable and advances (Note 4)	\$111,821	\$142,522
Non-Financial Assets		
Tangible capital assets (Note 5)	286,625	278,284
Total	\$398,446	\$420,806
Liabilities		
Accounts Payable and accrued liabilities (Note 6)	\$527,829	\$468,311
Vacation and compensatory leave	86,798	86,416
Employee severance benefits (Note 7)	270,006	274,690
Total Liabilities	\$884,633	\$829,417
Equity of Canada	(\$486,187)	(\$408,611)
Total	\$398,446	\$420,806

The accompanying notes form an integral part of these financial statements.

Statement of Equity of Canada (unaudited)

For the Year Ended March 31

	2006	2005
Equity of Canada, beginning of year	(\$408,611)	(\$434,337)
Net cost of operations	(4,770,365)	(4,867,678)
Current year appropriations used (Note 3b)	5,395,129	5,584,290
Revenue not available for spending	(1,093,848)	(1,112,095)
Change in net position in the Consolidated Revenue Fund (Note 3c)	(92,165)	(56,881)
Services provided without charge by other government departments (Note 8)	483,673	478,090
Equity of Canada, end of year	(\$486,187)	(\$408,611)

The accompanying notes form an integral part of these financial statements.

Statement of Cash Flows (unaudited)**For the year ended March 31**

	2006	2005
Operating activities		
Net Cost of Operations	\$4,770,365	\$4,867,678
Non-cash items:		
Amortization of tangible capital assets	(154,846)	(149,940)
(Loss) Gain on Disposal of tangible capital assets	-	(1,724)
Services provided without charge by other government departments	(483,673)	(478,090)
Variations in statement of Financial Position		
Decrease (increase) in Accounts Payable and accrued liabilities	(59,518)	(172,768)
Increase (decrease) in accounts receivables and advances	(30,701)	119,669
Vacation Pay and Compensatory Leave	(382)	(10,463)
Employee severance Benefits	4,684	101,062
Cash Used by Operating Transactions	\$4,045,929	\$4,275,424
Capital investment activities		
Acquisition of Capital Assets	163,187	139,890
Financing activities		
Net Cash Provided by Government of Canada	\$4,209,116	\$4,415,314

The accompanying notes form an integral part of these financial statements.

Notes to the Financial Statements

1. Authority and objectives

The Canadian Intergovernmental Conference Secretariat (the Secretariat) was designated a department within the Government of Canada in November 1973, by an Order-in-Council. The Secretariat is an agency of the Federal and Provincial governments. The Secretariat is named in Section II of the Financial Administration Act and reports to Parliament through the President of the Queen's Privy Council for Canada.

The mandate of the Canadian Intergovernmental Conference Secretariat is to excel in the planning, conduct and serving of senior intergovernmental conferences. The objective of the program is to relieve client departments, in virtually all sectors of government activity, of the numerous technical and administrative tasks associated with the planning and conduct of such conferences, thereby enabling them to concentrate on the substantive issues. The Secretariat not only provides services to the federal-provincial-territorial meetings, but as well to provincial-territorial conferences.

2. Summary of Significant Accounting Policies

The financial statements have been prepared in accordance with Treasury Board accounting policies which are consistent with Canadian generally accepted accounting principles for the public sector.

Significant accounting policies are as follows:

(a) Parliamentary appropriations – the Agency is financed by the Government of Canada through Parliamentary appropriations. Appropriations provided to the agency do not parallel financial Canadian reporting according to generally accepted accounting principles since appropriations are primarily based on cash flow requirements. Consequently, items recognized in the statement of operations and the statement of financial position are not necessarily the same as those provided through appropriations from Parliament. Note 3 provides a high-level reconciliation between the bases of reporting.

(b) Net Cash Provided by Government – The agency operates within the Consolidated Revenue Fund (CRF), which is administered by the Receiver General for Canada. All cash received by the department is deposited to the CRF and all cash disbursements made by the

Notes to the Financial Statements

department are paid from the CRF. The net cash provided by Government is the difference between all cash receipts and all cash disbursements including transactions between departments of the federal government.

(c) Change in net position in the Consolidated Revenue Fund is the difference between the net cash provided by Government and appropriations used in a year, excluding the amount of non-respendable revenue recorded by the agency. It results from timing differences between when a transaction affects appropriations and when it is processed through the CRF.

(d) Revenues:

Revenue relating to the provincial support of the operations of the Secretariat is recognized in the period in which the funds are received.

Other revenues are accounted for in the period in which the underlying transaction or event occurred that gave rise to the revenues.

(e) Expenses – Expenses are recorded on the accrual basis:

Vacation pay and compensatory leave are expensed as the benefits accrue to employees under their respective terms of employment.

Services provided without charge by other government departments for accommodation, the employer's contribution to the health and dental insurance plans are recorded as operating expenses at their estimated cost.

(f) Employee future benefits

- i. Pension benefits: Eligible employees participate in the Public Service Superannuation Pension Plan, a multiemployer plan administered by the Government of Canada. The department's contributions to the Plan are charged to expenses in the year incurred and represent the total departmental obligation to the Plan. Current legislation does not require the department to make contributions for any actuarial deficiencies of the Plan.
- ii. Severance benefits: Employees are entitled to severance benefits under labour contracts or conditions of employment. These benefits are accrued as employees render the services necessary to earn them. The obligation relating to the benefits earned by employees is calculated using information derived from the results of the actuarially determined liability for employee severance benefits for the Government as a whole.

Notes to the Financial Statements

(g) Accounts and loans receivables -- are stated at amounts expected to be ultimately realized; a provision is made for receivables where recovery is considered uncertain.

(h) Tangible capital assets – All tangible capital assets having an initial cost of \$2,000 or more are recorded at their acquisition cost. The Agency does not capitalize intangibles, works of arts and historical treasures that have cultural, aesthetic or historical value, assets located on Indian reserves and museum collections.

Amortization of tangible capital assets is done on a straight-line basis over the estimated useful life of the asset as follows:

Furniture, furnishings and office equipment	5 years
---	---------

Informatics hardware	3 years
----------------------	---------

(i) Contingent Liabilities - Contingent liabilities are potential liabilities which may become actual liabilities when one or more future events occur or fail to occur. To the extent that the future event is likely to occur or fail to occur, and a reasonable estimate of the loss can be made, an estimated liability is accrued and an expense recorded. If the likelihood is not determinable or an amount cannot be reasonably estimated, the contingency is disclosed in the notes to the financial statements.

j) Measurement uncertainty —The preparation of these financial statements in accordance with Treasury Board accounting policies which are consistent with Canadian generally accepted accounting principles for the public sector requires management to make estimates and assumptions that affect the reported amounts of assets, liabilities, revenues and expenses reported in the financial statements. At the time of preparation of these statements, management believes the estimates and assumptions to be reasonable. The most significant items where estimates are used are the liability for employee severance benefits and the useful life of tangible capital assets. Actual results could significantly differ from those estimated. Management's estimates are reviewed periodically and, as adjustments become necessary, they are recorded in the financial statements in the year they become known.

3. Parliamentary Appropriations

The Agency receives most of its funding through annual Parliamentary appropriations. Items recognized in the statement of operations and the statement of financial position in one year may be funded through Parliamentary appropriations in prior, current or future years. Accordingly, the Agency has different net results of operations for the year on a government funding basis than on an accrual accounting basis. The differences are reconciled in the following tables:

(a) Reconciliation of net cost of operations to current year appropriations used:		2006	2005
Net cost of operations		\$4,770,365	\$4,867,678
Adjustments for items affecting net costs of operations but not affecting appropriations:			
Add (Less):	Services provided without charge by OGD	(483,673)	(478,090)
	Amortization of tangible capital assets	(154,846)	(149,940)
	Revenue not available for spending	1,093,848	1,112,095
	(Loss) gain on disposal of tangible capital assets	-	(1,724)
	Vacation pay and compensatory leave	(382)	(10,463)
	Employee Severance Benefits	4,684	101,062
	Other	1,946	3,782
Sub-Total		\$5,231,942	\$5,444,400
Adjustments for items not affecting net cost of operations but affecting appropriations:			
Add (Less):	Acquisitions of tangible capital asset:	163,187	139,890
Current year appropriation used		\$5,395,129	\$5,584,290

(b) Appropriations provided and used		Appropriations Provided	
		2006	2005
Vote 5 - Operating expenditures		\$5,893,000	\$5,902,000
Statutory amounts		354,731	384,035
Less:	Lapsed appropriations: Operating	852,602	701,745
Current year appropriation used		\$5,395,129	\$5,584,290

(c) Reconciliation of net cash provided by Government to current year appropriations used	2006	2005
Net cash provided by Government	\$4,209,116	\$4,415,314
Revenue not available for spending	1,093,848	1,112,095
Change in net position in the Consolidated Revenue Fund		
Increase (decrease) in accounts receivable and advances	\$30,701	\$120,469
Increase (decrease) in accounts payable and accrued liabilities	59,518	(172,768)
Other adjustments	1,946	109,180
Sub-Total	\$92,165	\$56,881
Current year appropriations used	\$5,395,129	\$5,584,290

4. Accounts Receivable and Advances

	2006	2005
Receivables from other Federal Government departments and agencies	\$97,182	\$129,922
Receivables from external parties	2,039	-
Employee advances	12,600	12,600
Total	\$111,821	\$142,522

5. Tangible Capital Assets

Cost	Balance April 1, 2005	Additions	Disposals	Balance March 31	
				2006	2005
Furniture, Furnishings and Office Equipment	\$200,366	\$1,457	-	\$201,823	\$200,366
Informatics Hardware	796,434	161,730	24,996	933,168	796,434
Total Cost	\$996,800	\$163,187	\$24,996	\$1,134,991	\$996,800

Accumulated Amortization	Balance April 1, 2005	Amortization	Disposals	Balance March 31	
				2006	2005
Furniture, Furnishings and Office Equipment	\$75,080	\$34,506	-	\$109,586	\$75,080
Informatics Hardware	643,436	120,340	24,996	738,780	643,436
Total Accum. Amortization	\$718,516	\$154,846	\$24,996	\$848,366	\$718,516

Net Book Value	Balance March 31	
	2006	2005
Furniture, Furnishings and Office Equipment	\$92,237	\$125,286
Informatics Hardware	194,388	152,958
Total Net Book Value	\$286,625	\$278,284

Amortization expenses for the year ended March 31, 2006 amounted to \$154,846 (\$149,640 for 2004-2005).

6. Accounts Payable

Accounts Payable		2006	2005
	Ongoing - External Parties	\$326,978	\$200,320
	Salaries and Wages	81,575	160,133
	Other Government departments and agencies	119,276	107,858
Total		\$527,829	\$468,311

7. Employee Benefits

(a) Pension benefits: The department's employees participate in the Public Service Pension Plan, which is sponsored and administered by the Government of Canada. Pension benefits accrue up to a maximum period of 35 years at a rate of 2 percent per year of pensionable service, times the average of the best five consecutive years of earnings. The benefits are integrated with Canada/Québec Pension Plans benefits and they are indexed to inflation.

Both the employees and the department contribute to the cost of the Plan. The 2005-06 expense amounts to \$354,731 (\$384,035 in 2004-05), which represents approximately 2.6 time the contributions by employees.

The department's responsibility with regard to the Plan is limited to its contributions. Actuarial surpluses or deficiencies are recognized in the financial statements of the Government of Canada, as the Plan's sponsor.

(b) Severance benefits: The department provides severance benefits to its employees based on eligibility, years of service and final salary. These severance benefits are not pre-funded. Benefits will be paid from future appropriations. Information about the severance benefits, measured as at March 31, is as follows:

	2006	2005
Accrued benefit obligation, beginning of year	\$274,690	\$375,752
Expense for the year	5,961	(39,350)
Benefits paid during the year	<u>(10,645)</u>	<u>(61,712)</u>
Accrued benefit obligation, end of year	<u>\$270,006</u>	<u>\$274,690</u>

8. Related party transactions

The agency is related as a result of common ownership to all Government of Canada departments, agencies, and Crown corporations. The agency enters into transactions with these entities in the normal course of business and on normal trade terms. Also, during the year, the agency received services which were obtained without charge from other Government departments as presented in part (a).

(a) Services provided without charge

During the year the agency received without charge from other government departments, accommodation and the employer's contribution to the health and dental insurance plans. These services without charge have been recognized in the agencies's Statement of Operations as follows:

	2006	2005
Accommodation	\$314,173	\$308,690
Employer's contribution to the health and dental insurance plans	169,500	169,400
Total	\$483,673	\$478,090

The Government has structured some of its administrative activities for efficiency and cost-effectiveness purposes so that one department performs these on behalf of all without charge. The costs of these services, which include payroll and cheque issuance services provided by Public Works and Government Services Canada are not included as an expense in the department's Statement of Operations.

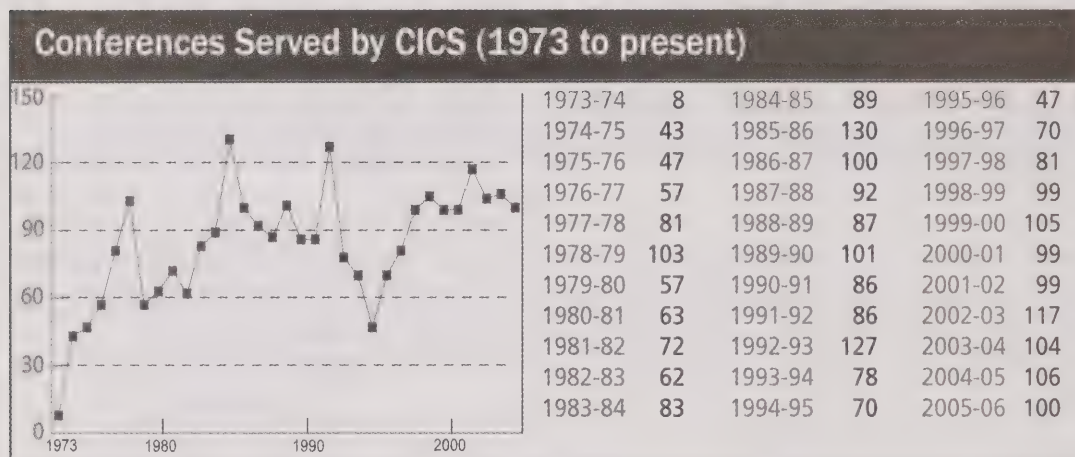
(b) Payables and receivables at year-end with related parties:

	2006	2005
Account receivables with other government departments and agencies	\$97,182	\$129,922
Accounts payable to other government departments and agencies	\$119,276	\$107,858

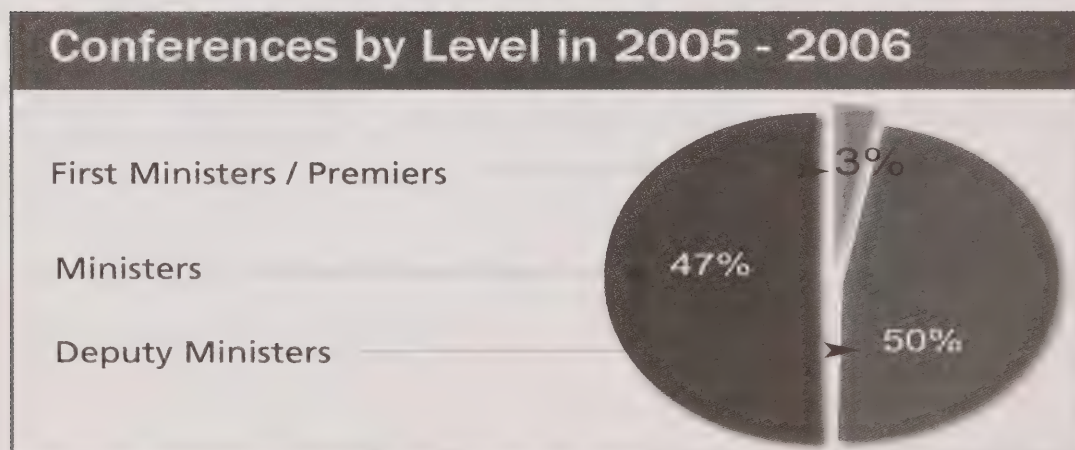
SECTION IV – OTHER ITEMS OF INTEREST

Conference Related Statistics

The number of conferences served by the Secretariat in the 2005-2006 fiscal year was 100. With this total CICS has maintained an average of over 100 conferences served for the last seven years.



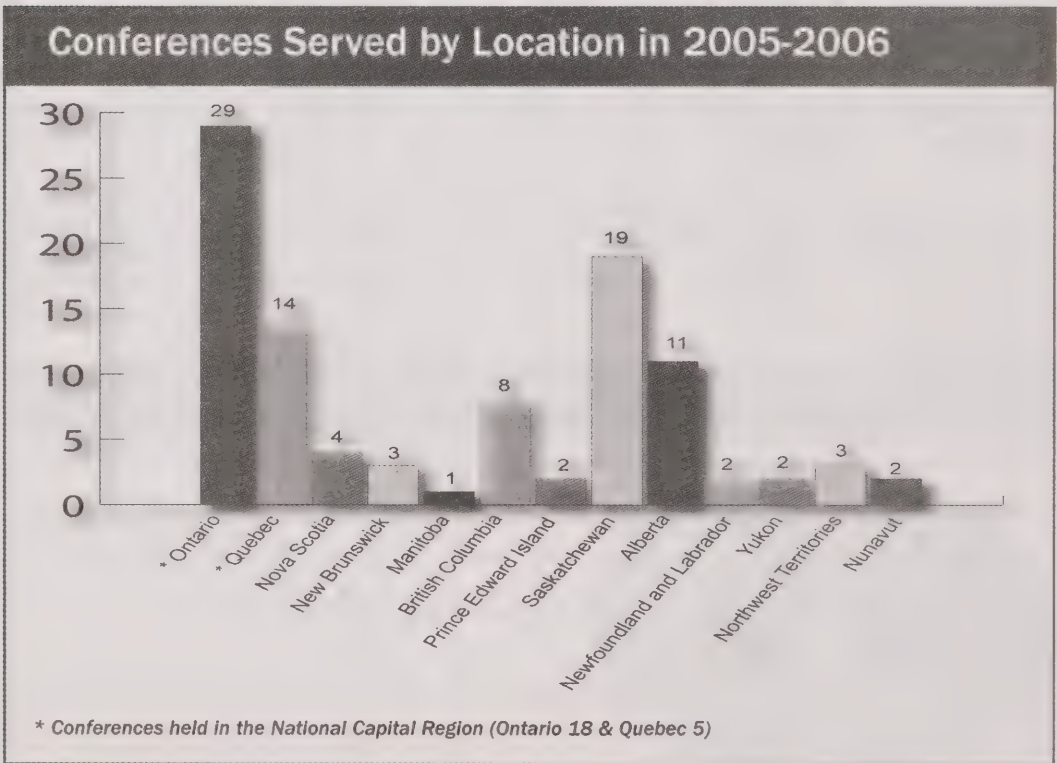
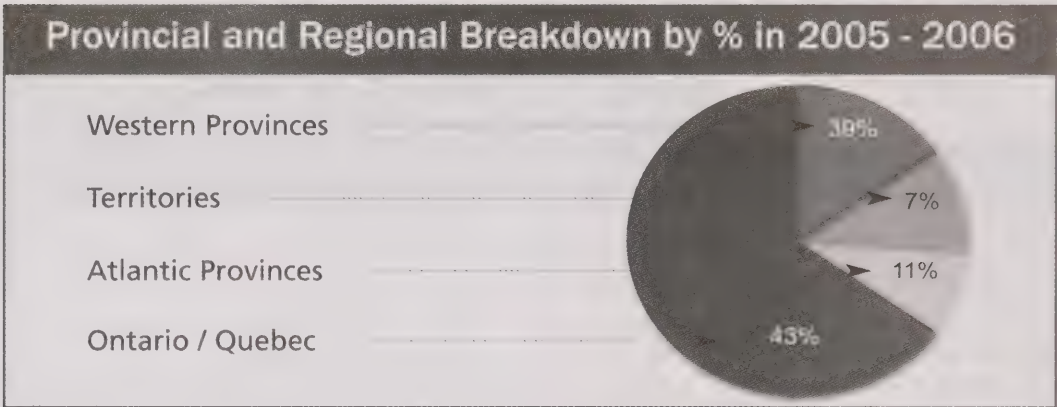
The secretariat provided services in 2005-2006 to 3 meetings (3% of total served) at the First Ministers' and Premiers' and Territorial Leaders' level. CICS also provided its support to 47 ministerial conferences (representing 47% of all meetings served in 2005-2006) and to 50 deputy ministerial conferences (50%).



As can be seen from the following table, the most active sectors in terms of number of conferences were Human Resources and Social Services including Labour which met 13 times in 2005-2006 followed closely by Justice with 12 meetings and Health meeting 9 times in 2005-2006.

Conferences Served by CICS - From April 1, 2005 to March 31, 2006									
Sector	First Ministers	F-T Ministers	F-T Deputy Ministers	FPT Ministers	FPT Deputy Ministers	Premiers	P-T Ministers	P-T Deputy Ministers	Total
Agriculture				3	1		3		7
Citizenship and Immigration				2					2
Education * (Canadian Education Statistics Council (CESC) -1) * (Joint FPT DMs' meeting on Financial Assistance to Students -1)					2*		2	2	6
Environment (includes Joint Forest, Wildlife, Endangered Species, Fisheries & Aquaculture)				3	2				5
Fisheries (includes Aquaculture)				3					3
Health (includes Ministers of Health and Ministers of Aboriginal Affairs and Leaders of National Aboriginal Organizations)				2	2		3	2	9
Heritage (includes Francophone Affairs)				2			2		4
Housing				1	1		1	1	4
Human Resources and Social Services (includes Labour, Labour Market Ministers and Labour Legislation)				3	6		1	3	13
Industry (includes Internal Trade and Tourism)				1	1				2
Intergovernmental Affairs	1				4	2			7
Justice (includes Chief Coroners and Chief Medical Examiners, Emergency Management and Western Ministers of Health, Justice and Public Safety - Responding to Crystal Meth)				1	5		2	4	12
Local Government							1	1	2
Native / Aboriginal Affairs				1					1
Natural Resources (includes Mines, Energy and Forest)				4	2				6
Northern Development				1					1
Public Works & Government Administration (includes Public Service Commissioners, Public Trustees & Guardians and Government On-Line)					3		1	1	5
Sports and Recreation				1	1		1		3
Status of Women				1	2				3
Trade (see Industry)									
Transport				1	4				5
Total	1	0	0	30	36	2	17	14	100

On a regional basis, in 2005-2006, CICS served 39 meetings in Western Canada (39% of the total), 11 meetings in Atlantic Canada (11%), 29 and 14 conferences in Ontario and Quebec respectively (which includes the National Capital Region) (43%) and 7 meetings in the territories (7%).



References

List of Agency Reports

CICS Reports on Priorities and Planning

- 2005-2006** http://www.scics.gc.ca/pubs/rpp_e05_06.pdf
- 2004-2005** http://www.scics.gc.ca/pubs/rpp_e04_05.pdf
- 2003-2004** http://www.scics.gc.ca/pubs/estimate_2003_2004_e.pdf

CICS Performance Reports

- 2004-2005** http://www.scics.gc.ca/pubs/2004e_perfor.pdf
- 2003-2004** http://www.scics.gc.ca/pubs/2003e_perfor.pdf
- 2002-2003** http://www.scics.gc.ca/pubs/2002e_perfor.pdf

Reports to Governments

- 2005-2006** http://www.scics.gc.ca/pubs/rep_gov_2005_06_e.pdf
- 2004-2005** http://www.scics.gc.ca/pubs/rep_gov_2004_05_e.pdf
- 2003-2004** http://www.scics.gc.ca/pubs/rep_gov_2003_04_e.pdf

First Ministers' Conferences

- 1906-2004** http://www.scics.gc.ca/pubs/fmp_e.pdf

Premiers' Conferences

- 1887-2002** http://www.scics.gc.ca/pubs/premiers_report_e.pdf
- Addendum** http://www.scics.gc.ca/pubs/premiers_addendum2003_e.pdf

CICS website: www.scics.gc.ca

Contact for further information

Ronald L. Richer
Director, Corporate Services
Telephone: (613) 995-4444
E-mail: rricher@scics.gc.ca

SITE WEB DU SCIC : www.scics.gc.ca

POUR PLUS D'INFORMATION

S'adresser à :

Ronald L. Richer

Directeur, Services intégrés

Téléphone : (613) 995-4444

Courriel : richer@scics.gc.ca

Liste des rapports de l'organisme

Rapports du SCIC sur les plans et les priorités

2005-2006 http://www.sciences.gc.ca/pubs/rpp/r05_06.pdf

2004-2005 http://www.sciences.gc.ca/pubs/rpp/r04_05.pdf

2003-2004 http://www.sciences.gc.ca/pubs/estimate_2003_2004_f.pdf

Rapports du SCIC sur le rendement

2004-2005 http://www.sciences.gc.ca/pubs/2004f_perfor.pdf

2003-2004 http://www.sciences.gc.ca/pubs/2003f_perfor.pdf

2002-2003 http://www.sciences.gc.ca/pubs/2002f_perfor.pdf

Rapports aux gouvernements

2005-2006 http://www.sciences.gc.ca/pubs/rep_gov_2005_06_f.pdf

2004-2005 http://www.sciences.gc.ca/pubs/rep_gov_2004_05_f.pdf

2003-2004 http://www.sciences.gc.ca/pubs/rep_gov_2003_04_f.pdf

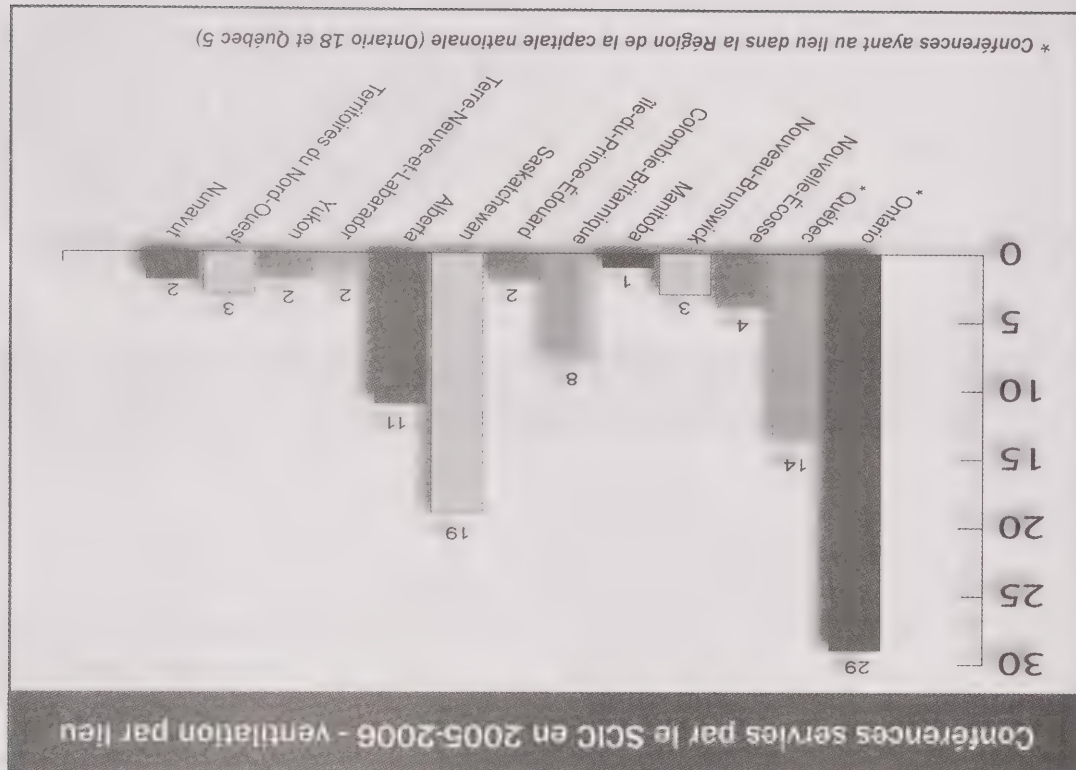
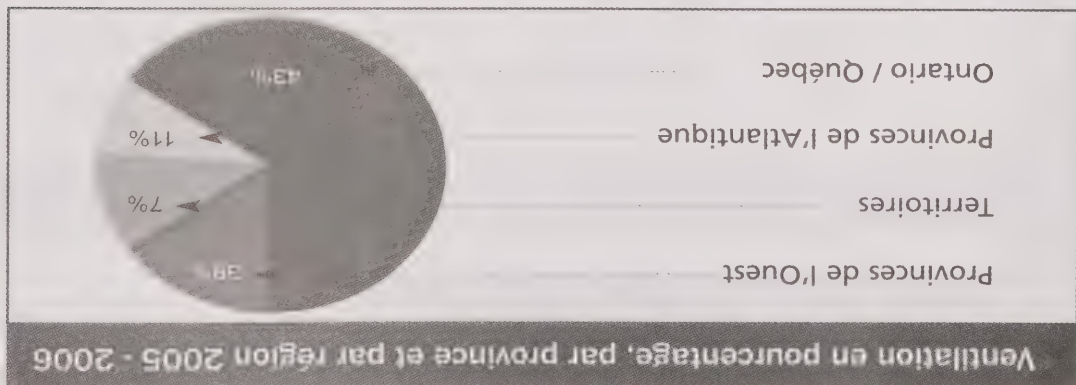
Conférences des premiers ministres

1906-2004 http://www.sciences.gc.ca/pubs/imp_f.pdf

Conférences des premiers ministres provinciaux

1887-2002 http://www.sciences.gc.ca/pubs/premiers_report_f.pdf
 Supplément http://www.sciences.gc.ca/pubs/premiers_addendum2003_f.pdf

Sur le plan régional, les activités du SCIC se sont déroulées comme suit : 39 réunions ont eu lieu dans les provinces de l'Ouest (39 % du total), 11 réunions dans les provinces de l'Atlantique (11 %), 29 réunions en Ontario et 14 au Québec (comprenant la région de la capitale nationale) (43 %), et 7 rencontres dans les territoires (7 %).



Comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous, le secteur le plus actif en termes de conférences en 2005-2006 a été celui des ressources humaines et des services sociaux (comprenant le secteur du travail), avec 13 rencontres, suivi de celui de la justice, avec 12 réunions, et de la santé, avec 9 réunions en 2005-2006.

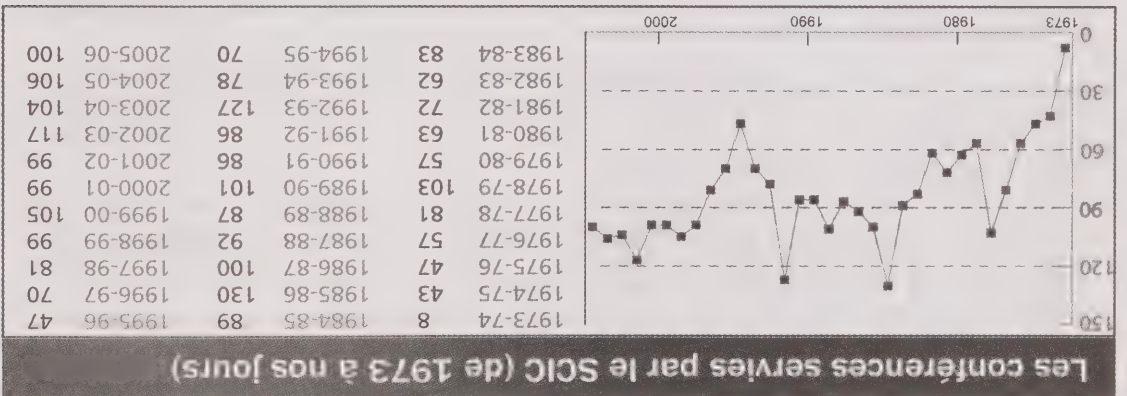
Conférences servies par le SCIC - Du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006

Secteur	Premiers ministres	Ministres F-1	Sous-ministres F-1	Ministres FPT	Sous-ministres FPT	Premiers ministres	Ministres P-1	Sous-ministres P-1	Total
Agriculture				3	1		3		7
Citoyenneté et immigration				2					2
Éducation	* (Conseil des statistiques canadiennes de l'éducation (CSCÉ) -1)				2*		2	2	6
* (réunion F-P-T conjointe des SM sur l'aide financière aux étudiants -1)									
Environnement	(y compris, conjointement, les forêts, la faune, les espèces en péril, les pêches et l'aquaculture)			3	2				5
Pêches	(y compris l'aquaculture)			3					3
Santé	(y compris ministres de la Santé et ministres des Affaires autochtones et dirigeants des organisations autochtones nationales)			2	2		3	2	9
Patrimoine	(y compris les affaires francophones)			2			2		4
Habitation				1	1		1	1	4
Ressources humaines et services sociaux	(y compris le travail, les ministres du Marché du travail et la législation sur le travail)			3	6		1	3	13
Industrie	(y compris le commerce intérieur et le tourisme)			1	1				2
Affaires intergouvernementales	1				4	2			7
Justice	(y compris les coroners et médiateurs législatifs en chef, Protection civile et ministres de la Santé, de la Justice et de la Sécurité publique dans l'Ouest - Lutter contre la toxicomanie (Crystal Meth))			1	5		2	4	12
Administrations locales							1	1	2
Affaires autochtones				1					1
Ressources naturelles				4	2				6
Développement du Nord				1					1
Travaux publics et administration	(y compris les commissaires de la fonction publique, les élus et curateurs publics et Gouvernement en direct)				3		1	1	5
Sports et loisirs				1	1		1		3
Condition féminine				1	2				3
Commerce	(voir Industrie)								
Transport				1	4				5
Total	1	0	0	30	36	2	17	14	100

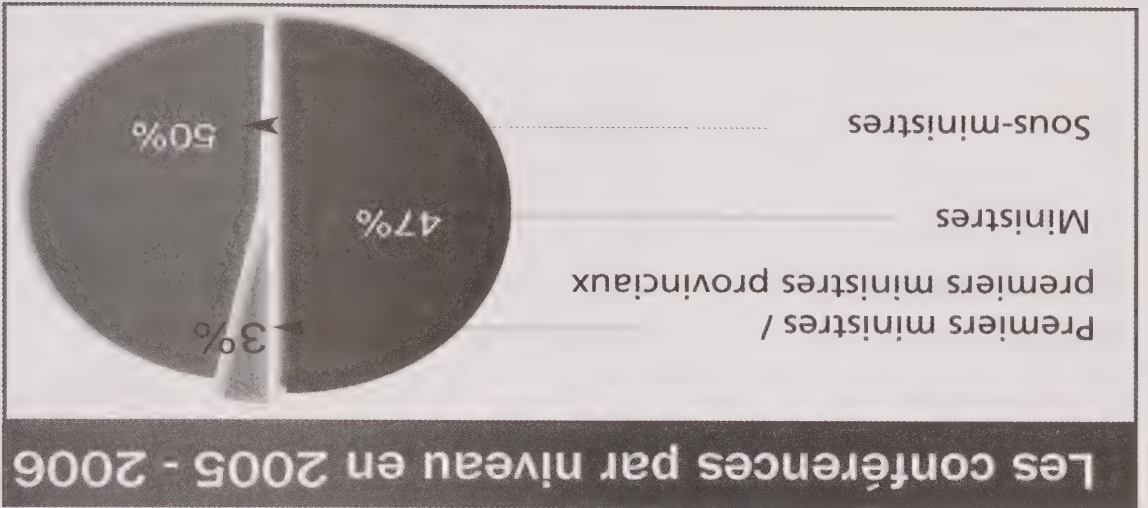
PARTIE IV – AUTRES ÉLÉMENTS À CONSIDÉRER

Statistiques relatives aux conférences

Le Secrétariat a organisé 100 conférences au cours de l'exercice 2005-2006. Ce nombre signifie que le SCIC a maintenu une moyenne de plus de 100 conférences par année au cours des sept dernières années.



En 2005-2006, le Secrétariat a organisé 3 réunions (3 % du total) de premiers ministres fédéral et provinciaux, et de premiers ministres provinciaux et de leaders des territoires. Le SCIC a aussi apporté son appui à l'organisation de 47 conférences ministérielles (soit 47 % de toutes les réunions organisées en 2005-2006) et 50 conférences de sous-ministres (50 %).



8. Opérations entre apparentés

En vertu du principe de propriété commune, l'agence est apparentée à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. L'agence conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales normales. De plus, au cours de l'exercice, l'agence reçoit gratuitement des services d'autres ministères, comme il est indiqué à la partie (a).

a) Services fournis gratuitement

Au cours de l'exercice, l'agence reçoit gratuitement des services d'autres ministères (installations, et cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires). Ces services gratuits ont été constatés comme suit dans l'état des résultats de l'agence :

	2006	2005
Installations	314 173 \$	308 690 \$
Cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires	169 500	169 400
Total	483 673 \$	478 090 \$

Le gouvernement a structuré certaines de ses activités administratives de manière à optimiser l'efficacité et l'efficience de sorte qu'un seul ministère mène sans frais certaines activités au nom de tous. Le coût de ces services, qui comprennent les services de paye et d'émission des chèques offerts par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, ne sont pas inclus à titre de charge dans l'état des résultats du Secrétariat.

b) Soldes des créditeurs et débiteurs à la fin de l'exercice entre apparentés :

Débiteurs - Autres ministères et organismes	97 182 \$	129 922 \$
Créditeurs - Autres ministères et organismes	119 276 \$	107 858 \$
	2006	2005

7. Avantages sociaux des employés

a) Prestations de retraite : Les employés du Secrétariat participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de deux pour cent par année de service ouvrant droit à la pension, multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées à l'inflation.

Tant les employés que le Secrétariat versent des cotisations couvrant le coût du régime. En 2005-2006, les charges s'élèvent à 354 731 \$ (384 035 \$ en 2004-2005), soit environ 2,6 fois les cotisations des employés.

La responsabilité du Secrétariat relative au régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

b) Indemnités de départ : Le Secrétariat verse des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Ces indemnités ne sont pas capitalisées d'avance. Les prestations seront prélevées sur les crédits futurs. Voici quelles étaient les indemnités de départ au 31 mars :

Obligation au titre des prestations constituées,	début de l'exercice	Charge pour l'exercice	Prestations versées pendant l'exercice	Obligation au titre des prestations constituées,	fin de l'exercice
2006	274 690 \$	5 961	(10 645)	270 006 \$	
2005	375 752 \$	(39 350)	(61 712)	274 690 \$	

5. Immobilisations corporelles

Coût				
Solde au 1er avril 2005	Ajouts	Aliénations	2006	2005
Meubles, accessoires et matériel de bureau				
200 366 \$	1 457 \$	-	201 823 \$	200 366 \$
Matériel informatique				
796 434	161 730	24 996	933 168	796 434
Coût total				
996 800 \$	163 187 \$	24 996 \$	1 134 991 \$	996 800 \$

Amortissement cumulé				
Solde au 1er avril 2005	Amortissement		Aliénations	
Solde au 31 mars 2006				
Meubles, accessoires et matériel de bureau	75 080 \$	34 506 \$	-	109 586 \$
Matériel informatique	643 436	120 340	24 996	738 780
Amortissement cumulé total	718 516 \$	154 846 \$	24 996 \$	848 366 \$
				718 516 \$

Valeur comptable nette				
Solde au 31 mars 2006	2006	2005	Meubles, accessoires et matériel de bureau	Matériel informatique
92 237 \$	125 286 \$	152 998	194 388	278 284 \$
Valeur comptable nette au total				
286 625 \$	278 284 \$	152 998	194 388	278 284 \$

La charge d'amortissement pour l'exercice terminé le 31 mars 2006 s'élève à 154 846 \$ (149 640 \$ pour 2004-2005).

6. Créditeurs

Créditeurs				
2006	2005	Permanent - Créditeurs de l'extérieur	Salaires et traitements	Autres ministères et organismes
326 978 \$	200 320 \$	81 575	160 133	107 858
527 829 \$	468 311 \$	119 276	107 858	107 858
Total				

c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits de l'exercice en cours utilisés

Encaisse nette fournie par le gouvernement	4 209 116 \$	4 415 314 \$
Revenu non disponible pour dépenser	1 093 848	1 112 095
Variation de la situation nette du Trésor		
Variation des débiteurs et des avances	30 701 \$	120 469 \$
Variation des créditeurs et des charges à payer	59 518	(172 768)
Autres ajustements	1 946	109 180
Sous-total	92 165 \$	56 881 \$
Crédits de l'exercice en cours utilisés	5 395 129 \$	5 584 290 \$

4. État de la situation financière

Débiteurs et avances		2006		2005
	Débiteurs des autres ministères et organismes fédéraux	97 182 \$	129 922 \$	
	Débiteurs de l'extérieur	2 039	-	
	Avances aux employés	12 600	12 600	
Total		111 821 \$	142 522 \$	

selon le financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants :

a) Rapprochement du coût de fonctionnement net		et des crédits parlementaires de l'exercice en cours :	
2006	2005	Coût net de fonctionnement	
4 770 365 \$	4 867 678 \$	Rajustements pour les postes ayant une incidence sur le	
coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas		d'incidence sur les crédits :	
Ajouter (déduire) :		Services fournis gratuitement par d'autres ministères	
(483 673)	(478 090)	Amortissement des immobilisations corporelles	
(154 846)	(149 940)	Revenu non disponible pour dépenser	
1 093 848	1 112 095	(Perte) Gain sur l'aliénation et la dépréciation	
-	(1 724)	des immobilisations corporelles	
Indemnités de vacance et congés		Indemnités de départ des employés	
compensatoires		Autres	
(382)	(10 463)	Sous-total	
4 684	5 444 400 \$		
1 946			
5 231 942 \$			
Rajustements pour les postes sans incidence sur le			
coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence			
sur les crédits :			
Ajouter (déduire) :		Acquisition d'immobilisations corporelles	
163 187	139 890	Crédits de l'exercice en cours utilisés	
5 395 129 \$	5 584 290 \$	b) Crédits fournis et utilisés	
Crédits fournis		Crédit 5 - Dépenses de fonctionnement	
2006	2005	Montants législatifs	
5 893 000 \$	5 902 000 \$	Moins :	
354 731	384 035	Crédits de l'exercice en cours utilisés	
852 602	701 745		
5 395 129 \$	5 584 290 \$		

Notes complémentaires aux états financiers

h) Immobilisations corporelles — Toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 2 000 \$ sont comptabilisées à leur coût d'achat. Le Secrétaire n'inscrit pas à l'actif les biens incorporels, les œuvres d'art et les trésors historiques ayant une valeur culturelle, esthétique ou historique, les biens situés dans les réserves indiennes et les collections dans les musées.

Les immobilisations corporelles sont amorties selon la méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit :

Meubles, accessoires et matériel de bureau 5 ans

Matériel informatique 3 ans

i) Passif éventuel — Le passif éventuel représente des obligations possibles qui peuvent devenir des obligations réelles selon que certains événements futurs se produisent ou non. Dans la mesure où l'événement futur risque de se produire ou non et si l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, on comptabilise un passif estimatif et une charge. Si la probabilité ne peut être déterminée ou s'il est impossible de faire une estimation raisonnable du montant, l'éventualité est présentée dans les notes complémentaires des états financiers.

j) Incertitude relative à la mesure — La préparation de ces états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

3. Crédits parlementaires

Le Secrétaire reçoit la plus grande partie de son financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices précédents, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans des exercices futurs. Par conséquent, les résultats de fonctionnement nets du Secrétaire diffèrent selon qu'ils sont présentés

Notes complémentaires aux états financiers

(c) La variation de la situation nette du Trésor correspond à la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice, à l'exclusion du montant des revenus non disponibles comptabilisés par le Secrétariat. Il découle d'écarts temporaires entre le moment où une opération touche un crédit et le moment où elle est traitée par le Trésor.

(d) Revenus :

Les revenus provenant de l'appui des provinces au fonctionnement du Secrétariat sont constatés dans les comptes pour l'exercice pendant lequel ils sont reçus.

Les autres revenus sont constatés dans l'exercice où s'est produit l'opération ou l'événement qui a suscité le revenu.

(e) Charges – Les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice :

Les indemnités de vacances et de congés compensatoires sont passées en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.

Les services fournis gratuitement par d'autres ministères pour les installations, les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires sont comptabilisés à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.

(f) Avantages sociaux futurs

i. Prestations de retraite : Les employés admissibles participent au Régime de retraite de la fonction publique, un régime multi-employeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations du Secrétariat au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale du Secrétariat découlant du régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, le Secrétariat n'est pas tenu de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du régime.

ii. Indemnités de départ : Les employés ont droit aux indemnités de départ prévues par leurs conventions collectives ou les conditions d'emploi. Les indemnités s'accumulent à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle à l'égard des prestations de départ pour l'ensemble du gouvernement.

(g) Les débiteurs et les prêts - sont comptabilisés en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Des provisions sont établies pour les débiteurs dont le recouvrement est incertain.

1. Autorisations et objectifs

Le Secrétaire des conférences intergouvernementales canadiennes (le Secrétaire) a été désigné comme ministre au sein du gouvernement du Canada en 1973, par décret. Le Secrétaire est un organisme des gouvernements fédéral et provinciaux. Le Secrétaire est nommé à l'article II *de la Loi sur la gestion des finances publiques* et est comptable au Parlement par l'entremise du Président du Conseil privé de la Reine pour le Canada.

Le mandat du Secrétaire consiste à exceller dans la planification, la conduite et le service des conférences intergouvernementales de niveau supérieur. Le programme a pour objectif de libérer les ministères-clients, appartenant à presque tous les secteurs d'activité des gouvernements, des nombreuses tâches administratives et techniques liées à la planification et à la conduite de telles conférences afin qu'ils puissent se consacrer aux questions de fond. Le Secrétaire fournit ses services dans le cadre non seulement des réunions fédérales-provinciales-territoriales, mais également des conférences provinciales-territoriales.

2. Sommaire des principales conventions comptables

Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables du Canada généralement reconnus pour le secteur public.

Les principales conventions comptables sont les suivantes :

a) Crédits parlementaires – Le Secrétaire est financé par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis au Secrétaire ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers conforme aux principes comptables généralement reconnus, étant donné que les crédits sont fondés, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes comptabilisés dans l'état des résultats et dans la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement de haut niveau entre les deux méthodes de rapports financiers.

b) Encaisse nette fournie par le gouvernement – Le Secrétaire fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par le Secrétaire est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par le Secrétaire sont prélevés sur le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement est la différence entre toutes les rentrées de fonds et toutes les sorties de fonds, y compris les opérations entre les ministères au sein du gouvernement fédéral.

Etat des flux de trésorerie (non vérifié)

Exercice terminé le 31 mars

	2006	2005
Activités de fonctionnement		
Coût net de fonctionnement	4 770 365 \$	4 867 678 \$
Eléments ne touchant pas à l'encaisse :		
Amortissement des immobilisations corporelles	(154 846)	(149 940)
(Perte) Gain sur l'aliénation des immobilisations corporelles	-	(1 724)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(483 673)	(478 090)
Variations de l'état de la situation financière		
Diminution (Accroissement) des créditeurs et des charges à payer	(59 518)	(172 768)
Accroissement (Diminution) des débiteurs et des avances	(30 701)	119 669
Indemnités de vacances et congés compensatoires	(382)	(10 463)
Indemnités de départ des employés	4 684	101 062
Encaisse utilisée par les activités de fonctionnement	4 045 929 \$	4 275 424 \$
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisition d'immobilisations	163 187	139 890
Activités de financement		
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	4 209 116 \$	4 415 314 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Etat de l'avoir du Canada (non vérifié)

Au 31 mars

		2006	2005
Avoir du Canada, début de l'exercice		(408 611\$)	(434 337\$)
Coût net de fonctionnement		(4 770 365)	(4 867 678)
Crédits de l'exercice utilisés (note 3b)		5 395 129	5 584 290
Revenus non disponibles pour dépenser		(1 093 848)	(1 112 095)
Variation de la situation nette du Trésor (note 3c)		(92,165)	(56,881)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 8)		483 673	478 090
Avoir du Canada, fin de l'exercice		(486 187\$)	(408 611\$)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État de la situation financière (non vérifié)

Au 31 mars

	2006	2005
Actif		
Actif financiers		
Débiteurs et avances (note 4)	111 821 \$	142 522 \$
Actif non financier		
Immobilisations corporelles (note 5)	286 625	278 284
Total de l'actif	398 446 \$	420 806 \$
Passif		
Créditeurs et charges à payer (note 6)	527 829 \$	468 311 \$
Indemnités de vacances et congés compensatoires	86 798	86 416
Indemnités de départ (note 7)	270 006	274 690
Total du passif	884 633 \$	829 417 \$
Avoir du Canada	(486 187\$)	(408 611\$)
Total	398 446 \$	420 806 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

**SECRÉTARIAT DES CONFÉRENCES
INTERGOUVERNEMENTALES CANADIENNES**

État des résultats (non vérifié)

Exercice terminé le 31 mars

	2006	2005
Charges		
Salaires et avantages sociaux	2 573 839 \$	2 656 273 \$
Déplacements et communications	1 179 779	1 049 275
Location	928 842	910 586
Services professionnels et spéciaux	797 740	799 687
Dépréciation des actifs corporels	154 846	149 630
Services publics, fournitures et approvisionnements	98 632	166 200
Entretien et réparations	92 787	102 928
Information	37 748	143 470
Pertes (Gains) sur l'aliénation		
d'immobilisations corporelles	-	1 724
Total des charges	5 864 213 \$	5 979 773 \$
Revenus		
Contributions provinciales	1 093 500 \$	1 111 400 \$
Revenus divers	348	695
Total des revenus	1 093 848 \$	1 112 095 \$
Coût net de fonctionnement	4 770 365 \$	4 867 678 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

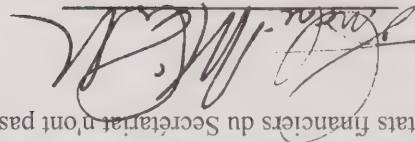
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes (SCIC) Déclaration de responsabilité de la direction

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice terminé 31 mars 2006 et de toute l'information figurant dans ces états incombe à la direction du SCIC. Ces états financiers ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus au Canada pour le secteur public.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information présentée dans les états financiers. Certaines informations présentées dans les états financiers sont fondées sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières du Secrétariat. L'information financière soumise pour la préparation des *Comptes publics du Canada* et incluse dans le *Rapport ministériel sur le rendement* du Secrétariat concorde avec les états financiers ci-joints.

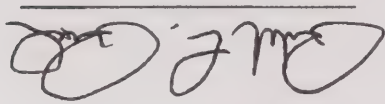
La direction possède un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour offrir l'assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, qu'elles sont exécutées en conformité avec les règlements, qu'elles respectent les autorisations du Parlement et qu'elles sont comptabilisées de manière à rendre compte de l'utilisation des fonds du gouvernement. La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection, la formation et le perfectionnement appropriés d'employés qualifiés, par une organisation assurant une séparation appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans tout le Secrétariat.

Les états financiers du Secrétariat n'ont pas fait l'objet d'une vérification.



André M. McArdle
Secrétaire

Ottawa, Canada
Le 11 septembre 2006



Ronald L. Richer

Directeur, Services intégrés et
Agent supérieur des finances
Ottawa, Canada
Le 11 septembre 2006



SECRÉTARIAT DES CONFÉRENCES INTERGOUVERNEMENTALES CANADIENNES

Exercice terminé le 31 mars 2006

Tableau 6 : Ressources nécessaires par secteur

(en millions de dollars)

Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	Budget des principal dépendes	Total des dépendes prévues	Total autorisé	Réelles	Haute direction	Services aux conférences	Services d'information	Services intégrés	Total
					0,3	4,5	0,9	0,6	6,3
					0,3	4,5	0,9	0,6	6,3
					0,3	4,5	0,9	0,6	6,3
					0,3	4,5	0,9	0,6	6,3
					0,3	4,5	0,9	0,6	6,3

Tableau 11a - Contributions provinciales au budget du SCIC (en milliers de dollars)									
Population selon le recensement de 2001	Budget principal des dépenses	Contribution reçue				A soustraire de la prochaine facture	2005 - 2006		2006 - 2007
		Montant	Moins : ressources inutilisées 2004-2005	Contribution prévue	Montant		Moins : ressources inutilisées 2004-2005		
%		Montant	Moins : ressources inutilisées 2004-2005	Contribution prévue	Montant	Moins : ressources inutilisées 2004-2005	Contribution réelle ³	Total	Ressources inutilisées ⁴
	Budget total/dépenses	6 316,0	(701,7)	5 405,9	5 395,1	(701,7)	4 693,4	(920,9)	
	Moins : contribution fédérale ¹	3 703,0	(639,8)	2 854,8	2 971,1	(639,8)	2 331,3	(731,9)	
	Contribution provinciale totale	2 613,0	(61,9)	2 551,1	2 424,0	(61,9)	2 362,1	(189,0)	
	Terre-Neuve-et-Labrador	1,7	44,4	0,0	44,4	0,0	44,4	(3,2)	
	Nouvelle-Écosse	3,0	78,4	(9,7)	68,7	78,4	(9,7)	(5,7)	
	Nouveau-Brunswick	2,4	62,7	(7,8)	54,9	62,7	(7,8)	(4,5)	
	Île-du-Prince-Édouard	0,5	13,1	(1,6)	11,5	13,1	(1,6)	(1,0)	
	Québec	24,2	632,3	0,0	632,3	0,0	632,3	0,0	
	Ontario	38,2	998,2	0,0	998,2	0,0	998,2	0,0	
	Manitoba	3,7	96,7	0,0	96,7	0,0	96,7	0,0	
	Saskatchewan	3,3	86,2	(10,7)	75,5	86,2	(10,7)	(6,4)	
	Alberta	9,9	258,7	(32,1)	226,6	258,7	(32,1)	(18,7)	
	Colombie-Britannique	13,1	342,3	0,0	342,3	0,0	342,3	95,0	0,0
	Total	100,0	2 613,0	(61,9)	2 551,1	2 613,0	(61,9)	2 551,1	(39,5)

Notes :

¹ La contribution fédérale comprend 50 % du budget de fonctionnement/dépenses plus les régimes d'avantages sociaux des employés fédéraux, les frais de traduction, les services aux locaux, le capital et le manque à gagner découlant de quotes-parts provinciales partiellement payées ou non payées.

² Les contributions provinciales sont calculées par habitant, à partir du recensement de 2001.

³ Le manque à gagner découlant de quotes-parts provinciales partiellement payées ou non payées est automatiquement absorbé par le gouvernement fédéral.

⁴ Les ressources inutilisées correspondent à la différence entre le montant facturé et le montant partagé en se fondant sur les dépenses réelles de 2005-2006.

Tableau 5 : Source des revenus non disponibles

(en millions de dollars)		2003-2004		2004-2005		2005-2006	
		Réelles	Réelles	Budget principal des dépenses	Revenus prévus	Total autorisé	Réelles
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	Paielements de transfert des autres gouvernements (voir le tableau 5A)	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2	1
	Revenus divers	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0
	Total	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2	1

Tableau 3 : Postes votés et législatifs

(en millions de dollars)

2005-2006					
Poste voté ou législatif	Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total autorisé	Réelles
5	Dépenses de fonctionnement	5,9	5,9	5,9	5,0
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	0,4	0,4	0,3	0,3
	Total	6,3	6,3	6,2	5,3

Tableau 4 : Services reçus à titre gracieux

(en millions \$)		2005-2006
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada		0,3
Cotisations visant la part de l'employeur à l'égard des primes d'assurance des employés et des coûts payés par le Secréariat du Conseil du Trésor (sans compter le fonds renouvelable). Cotisations de l'employeur à l'égard des régimes d'avantages garantis et dépenses connexes défrayées par le SCT		0,2
Total des services reçus à titre gracieux en 2005-2006		0,5

**Tableau 1 : Comparaison entre les dépenses prévues et les dépenses réelles
(comprenant les ETP)**

(en millions de dollars)		2003-2004	2004-2005	2005-2006		
		Réelles	Réelles	Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total autorisé
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	Moins : Revenus non disponibles	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2
	Plus : Coûts des services reçus à titre gracieux	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
	Coût net de l'organisme	4,7	5,0	5,6	5,6	5,5
						4,8

Équivalents temps plein	31	31	36	31	36	31
-------------------------	----	----	----	----	----	----

Tableau 2 : Utilisation des ressources par activité de programme

(en millions de dollars)

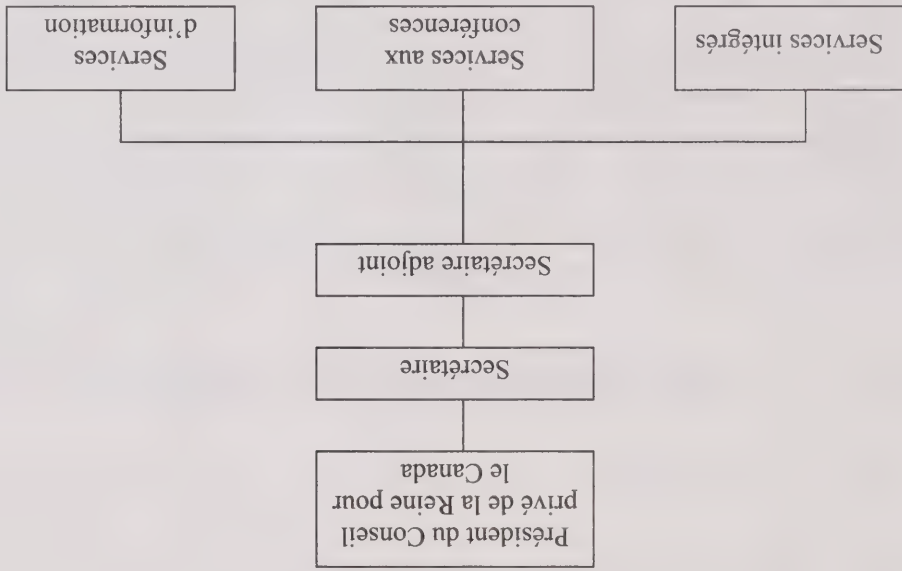
2005-2006						
	Budgetaires					
Activité de programme	Fonctionnement	Total : dépenses budgétaires brutes	Moins : revenu non disponible	Total : dépenses budgétaires nettes		
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes						
Budget principal des dépenses	6,3	6,3	1,2	5,1		
Dépenses prévues	6,3	6,3	1,2	5,1		
Total autorisé	6,2	6,2	1,2	5,0		
Dépenses réelles	5,4	5,4	1,1	4,3		

PARTIE III – INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE

Information organisationnelle

Le SCIC est un organisme du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux et, à ce titre, agit en tant qu'organisme intergouvernemental neutre. Les deux ordres de gouvernement contribuent à son budget et son personnel se compose à la fois de fonctionnaires fédéraux et provinciaux. Le Secrétaire soumet un rapport annuel à tous les gouvernements. Ses activités font l'objet d'un examen par de hauts fonctionnaires fédéraux et provinciaux désignés par leurs premiers ministres respectifs. Le SCIC rend compte au Parlement par l'entremise du Président du Conseil privé de la Reine pour le Canada.

Structure organisationnelle du SCIC



Au nombre des services offerts par le SCIC figurent la planification et la coordination préalables à la conférence, l'aménagement des locaux de la conférence, l'affectation d'un secrétaire, l'interprétation, la traduction, l'impression, la distribution et le contrôle des documents, les relations avec les médias, la sécurité, la mise en place de matériel technique, ainsi que la prestation de services à caractère administratif ou technique, y compris dans le domaine de l'informatique.

En plus de fournir ces services de conférences partout au Canada, le Secréariat garde des archives qu'il met à la disposition des gouvernements. Le Secréariat a aussi un site Web à rayonnement mondial dans lequel on retrouve non seulement de l'information pertinente sur l'organisation et ses activités, mais surtout les communiqués rendus publics dès la fin des conférences importantes que nous organisons.

« Je tiens à vous remercier de tout le travail que vous avez accompli pour faire de la réunion des ministres de l'Ouest responsables de la santé, de la justice et de la sécurité publique, le 10 juin, à Regina, un événement réussi. Tous les commentaires que j'ai entendus sont très positifs. Les reportages des médias à ce sujet ont également été bons. Compte tenu du peu de temps dont vous disposiez pour organiser cette réunion, je veux que vous sachiez que nous apprécions tous les efforts que vous avez déployés, malgré les changements de dernière minute qui ont dû être apportés ». [Traduction]

Cathie Flood
Adjointe administrative principale du
sous-ministre de la Justice et
sous-procureur général
Gouvernement de la Saskatchewan

Nombre de conférences refusées et capacité de répondre aux demandes de services du SCIC

Au cours de l'exercice 2005-2006, le SCIC a été en mesure d'offrir ses services à toutes les réunions fédérales-provinciales-territoriales et provinciales-territoriales de haut niveau pour lesquelles ses clients lui ont demandé de le faire.

Nombre de conférences organisées par des employés de soutien d'un autre secteur que celui des conférences au sein du SCIC

Parmi les 100 conférences organisées en 2005-2006, une l'a été entièrement par des employés d'un autre secteur que celui des conférences (c'est-à-dire des membres du personnel d'autres secteurs du Secrétariat ayant aussi reçu une formation pour l'organisation de conférences). Ces personnes sont appelées à aider les Services aux conférences à une période précise de l'année, lorsque la demande concernant les services du SCIC est à son sommet.

Lettres de remerciements ou de plaintes

Bien qu'il n'y ait pas de système officiel en place pour recueillir ce type d'information, nous savons que des lettres de remerciements sont souvent envoyées par nos clients. Nous en fournissons les extraits suivants :

« Je tiens par la présente à vous remercier de l'excellent travail accompli par le Secréariat des conférences intergouvernementales canadiennes à l'occasion de la Réunion des premiers ministres et des dirigeants autochtones, les 24 et 25 novembre 2005. Le professionnalisme et le travail de grande qualité de votre organisation méritent des éloges, et le soutien et l'appui constants du Secréariat des conférences intergouvernementales canadiennes à l'égard des rencontres des premiers ministres sont grandement appréciés ». [Traduction]

Marie E. Fortier
Sous-ministre
Affaires intergouvernementales Canada

« Je tiens à vous remercier, vous et votre personnel, pour le succès qu'ont connu les réunions de la New England Governors' Conference, Inc. (NEGCI) et de la Conférence des gouverneurs de la Nouvelle-Angleterre et des premiers ministres de l'Est du Canada (GNA-PMEC), le 29 août dernier, à St. John's (Terre-Neuve) ». [Traduction]

Charles C. Tretter
Directeur exécutif
New England Governors, Inc.

« Juste quelques mots pour vous exprimer notre satisfaction d'avoir travaillé avec le Secréariat à l'occasion de la dernière réunion des ministres (les 16 et 17 mars 2006, à Whistler (C.-B.). Tout s'est déroulé sans anicroche et j'ai constaté avec plaisir le professionnalisme dont a fait preuve votre personnel. Je vous remercie encore une fois de nous avoir aidés à organiser cette réunion réussie et vous demande de transmettre nos félicitations à l'équipe C ». [Traduction]

Jacques Legault
Directeur int., Relations
intergouvernementales et dialogue social
RHDS (Travail)
Gouvernement du Canada

PARTIE II – ANALYSE DES ACTIVITÉS EN FONCTION DES
RÉSULTATS STRATÉGIQUES

Analyse détaillée du rendement

Résultat stratégique :

Planification et déroulement sans heurt de réunions multilatérales de premiers ministres, de ministres et de sous-ministres.

Nom de l'activité du programme : Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes

Description de l'activité du programme

Prestation de services impartiaux d'experts appuyant la planification et le déroulement de conférences fédérales-provinciales-territoriales et provinciales-territoriales de premiers ministres, de ministres et de sous-ministres.

Dépenses prévues	6,3	Total autorisé	6,2	Dépenses réelles	5,4
------------------	-----	----------------	-----	------------------	-----

Ressources financières totales de l'organisme (en millions de dollars)

Dépenses prévues	31	Total autorisé	36	Dépenses réelles	31
------------------	----	----------------	----	------------------	----

Ressources humaines

Le SCIC évalue les résultats de son engagement envers un seul programme/secteur d'activités par le biais de plusieurs indicateurs de rendement :

- le nombre de conférences organisées;
- les lettres de remerciements ou de plaintes;
- le nombre de conférences refusées/capacité de répondre aux demandes de services du SCIC;
- le nombre de conférences organisées par des employés d'un autre secteur que celui des conférences

Au cours de la prochaine décennie, on prévoit qu'un grand nombre de fonctionnaires, tant fédéraux que provinciaux et territoriaux, prendront leur retraite et devront être remplacés. On anticipe également une intensification de la course au talent avec le secteur privé et avec les autres gouvernements. En tant qu'organisme relevant autant du gouvernement fédéral que de ceux des provinces et des territoires et dotant ses postes à même les fonctions publiques fédérale, provinciales et territoriales, le SCIC devra lui aussi répondre à ces défis afin d'attirer, de garder en poste et de développer le personnel dont il a besoin, et afin de maintenir un milieu de travail sain et productif qui lui permettra de bien servir les conférences intergouvernementales canadiennes.

L'une des grandes réalisations du SCIC, en 2005-2006, aura été de travailler en partenariat avec l'Équipe de soutien à la transition pour les petits organismes, de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, en vue d'examiner les répercussions sur les petits organismes de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, entrée en vigueur le 31 décembre 2005. Cette loi apporte d'importants changements au cadre législatif régissant actuellement la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale.

Rendement général de l'organisme

L'exercice 2005-2006 a été passablement occupé et a présenté de nombreux défis pour le Secréariat des conférences intergouvernementales canadiennes (SCIC). Ce dernier a reçu des demandes provenant de nombreux secteurs d'activité intergouvernementale, ce qui lui a permis de conserver sa moyenne des sept dernières années, soit de servir et de soutenir plus de 100 conférences intergouvernementales de haut niveau.

Faits saillants :

Le SCIC a offert ses services à plus de 100 conférences intergouvernementales de haut niveau en 2005-2006. Trois de ces rencontres ont eu lieu au niveau des premiers ministres et des leaders des territoires.

- la conférence des premiers ministres de l'Ouest 2005, dont le gouvernement de l'Alberta était l'hôte, du 4 au 6 mai, à Lloydminster;
- la 29^e Conférence annuelle des gouverneurs de la Nouvelle-Angleterre et des premiers ministres de l'Est du Canada, dont le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador était l'hôte, les 28 et 29 août 2005, à St. John's,
- et la Réunion des premiers ministres et des dirigeants autochtones nationaux, qui a eu lieu les 24 et 25 novembre, à Kelowna (Colombie-Britannique)

La Réunion des premiers ministres et des dirigeants autochtones nationaux a constitué un point marquant des rencontres intergouvernementales consacrées aux questions autochtones, car elle a réuni plus de 1 000 délégués des Premières nations et des populations inuit et métis, ainsi que des représentants des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et des médias.

Nombre de conférences organisées :

Les circonstances dans lesquelles le SCIC a effectué ses travaux en 2005-2006 ont présenté de nombreux défis. Les activités et les dépenses ont été légèrement inférieures par rapport à l'exercice précédent en raison de la campagne électorale fédérale et du fait que le Canada était dirigé par un deuxième gouvernement minoritaire de suite. Ces circonstances ont fait en sorte que certaines conférences intergouvernementales ont été mises en suspens ou reportées, tandis que certaines rencontres intergouvernementales multilatérales ont été organisées plus près de la Région de la capitale nationale. Les dépenses du SCIC ont donc été moins importantes que prévu et l'organisme a vu ses services de soutien aux conférences diminuer de 5,7 % en 2005-2006, comparativement à 2004-2005.

Malgré ces défis, le SCIC a tout de même offert ses services à 100 conférences en 2005-2006, dont plus de 50 % au niveau ministériel, le reste étant au niveau des sous-ministres.

Pour plus de données statistiques sur le rendement relatif aux conférences, le lecteur est invité à consulter la PARTIE IV – Autres éléments à considérer, Statistiques relatives aux conférences.

Résumé

Raison d'être

Le Secréariat des conférences intergouvernementales canadiennes (SCIC) a été créé suivant une entente conclue à la Conférence des premiers ministres de mai 1973. Il a été désigné ministre fédéral par décret le 29 novembre 1973. Son mandat ne comporte qu'un seul programme et secteur d'activité : assurer les services administratifs nécessaires à la planification et au déroulement de conférences fédérales-provinciales-territoriales et provinciales-territoriales de premiers ministres, de ministres et de sous-ministres.

Le SCIC est un organisme du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux et, à ce titre, agit en tant qu'organisme intergouvernemental neutre. Les deux ordres de gouvernement contribuent à son budget et son personnel se compose à la fois de fonctionnaires fédéraux et provinciaux. Le Secrétaire soumet un rapport annuel à tous les gouvernements. Ses activités font l'objet d'un examen par de hauts fonctionnaires fédéraux et provinciaux désignés par leurs premiers ministres respectifs. Le SCIC rend compte au Parlement par l'entremise du Président du Conseil privé de la Reine pour le Canada.

Ressources financières totales de l'organisme (en millions de dollars)

Dépenses prévues	6,3
Total autorisé	6,2
Dépenses réelles	5,4

Ressources humaines totales de l'organisme

Dépenses prévues	31
Total autorisé	36
Dépenses réelles	31

Résumé du rendement par rapport aux résultats stratégiques ministériels (en millions de dollars)

Résultat stratégique/Priorités	Type	Dépenses prévues	Dépenses réelles	Résultat prévu et statut actuel
Assurer la planification, le déroulement et le service, de 110 à 120 conférences intergouvernementales de haut niveau à la demande des gouvernements	Continu	6,3	5,4 ¹	100 conférences intergouvernementales de haut niveau ont été organisées.

¹ Les dépenses réelles moins élevées que les dépenses prévues sont en grande partie attribuables au nombre d'activités moins important que celui pour lequel des ressources avaient été réservées. et ce, en raison notamment de l'élection fédérale et du fait que le Canada a été dirigé par deux gouvernements minoritaires de suite, ce qui a entraîné la tenue d'un certain nombre de conférences plus près de la Région de la capitale nationale.

Déclaration de la direction


Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le rapport de rendement de 2005-2006 du

Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes

Le présent document a été préparé conformément aux principes de reddition de compte énoncés dans le *Guide pour la préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2005-2006 : Rapport sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement*.

- Il est fidèle aux exigences particulières sur la reddition de compte énoncées dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT).
- Il utilise la structure de l'architecture des activités des programmes approuvée, conformément à sa Structure de gestion des ressources et des résultats (SGRR).
- Il présente de façon cohérente des renseignements complets, équilibrés et fiables.
- Il rend compte des résultats obtenus en fonction des ressources et des autorités à sa disposition.
- Il présente les données financières selon les dépenses prévues et approuvées par le Secrétariat du Conseil du Trésor dans le Rapport sur les plans et les priorités.

Le Secrétaire,



André M. McArdle

PARTIE I – APERÇU

Message du chef de l'organisme

La conférence intergouvernementale multilatérale est une composante essentielle de la fédération canadienne. Elle constitue en effet un instrument de consultation, de coordination et de négociation pour les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux.

Le Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes (SCIC) a été établi à la suite d'un accord conclu à la Conférence des premiers ministres de mai 1973. C'est un organisme des gouvernements fédéral et provinciaux qui assure les services administratifs nécessaires à la planification et au déroulement de conférences fédérales-provinciales-territoriales et provinciales-territoriales de haut niveau partout au Canada.

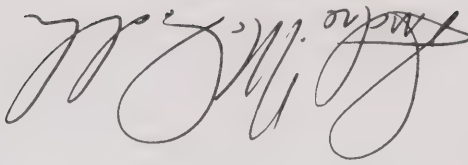
Le programme a pour but de libérer les ministères clients, dans presque tous les secteurs d'activités gouvernementales, des nombreuses tâches techniques et administratives liées à la planification et au déroulement des conférences, leur permettant ainsi de se concentrer sur les questions de fond.

Le SCIC permet aux gouvernements d'obtenir un rapport coût-efficacité de plus en plus intéressant ainsi que des économies d'échelle. Il offre en outre les avantages rattachés à la confidentialité, à la continuité, à la neutralité et à la compétence en matière de planification et d'organisation de réunions intergouvernementales de haut niveau au Canada.

Au cours de l'exercice 2005-2006, le Secrétariat a fourni ses services à l'occasion de 100 conférences de haut niveau tenues dans toutes les régions du pays. Trois de ces conférences ont eu lieu au niveau des premiers ministres fédéral et provinciaux et des leaders des territoires. Les mois de septembre et octobre ont été une période d'activités particulièrement intenses pour le Secrétariat et son personnel avec l'organisation de 37 conférences.

Je profite de cette occasion pour souligner le grand professionnalisme, la diligence et le dévouement du personnel du Secrétariat.

Le Secrétaire,



André M. McArdle

Table des matières

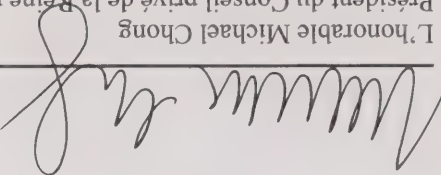
3	PARTIE I – APERÇU.....
3	Message du chef de l'organisme.....
4	Déclaration de la direction.....
5	Résumé.....
6	Rendement général de l'organisme.....
8	PARTIE II – ANALYSE DES ACTIVITÉS EN FONCTION DES RÉSULTATS
8	STRATÉGIES.....
8	Analyse détaillée du rendement.....
11	PARTIE III – INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE.....
11	Information organisationnelle.....
12	Tableau 1 : Comparaison entre les dépenses prévues et les dépenses réelles (comprenant les ETP).....
12	Tableau 2 : Utilisation des ressources par activité de programme.....
13	Tableau 3 : Postes votés et législatifs.....
13	Tableau 4 : Services reçus à titre gratuits.....
14	Tableau 5 : Source des revenus non disponibles.....
15	Tableau 5(A) : Contributions des provinces au budget du SCIC.....
16	Tableau 6 : Ressources nécessaires par secteur.....
17	Tableau 7 : États financiers non-vérifiés du SCIC.....
32	PARTIE IV – AUTRES ÉLÉMENTS À CONSIDÉRER.....
32	Statistiques relatives aux conférences.....
32	Conférences servies par le SCIC (de 1973 à nos jours).....
32	Conférences par niveau en 2005-2006.....
33	Conférences servies par le SCIC – Du 1er avril 2005 au 31 mars 2006.....
34	Proportion par région et province en 2005-2006.....
34	Conférences servies par lieu en 2005-2006.....
35	RÉFÉRENCES.....
35	Liste des rapports de l'organisme.....
35	Rapports du SCIC sur les plans et les priorités.....
35	Rapports du SCIC sur le rendement.....
35	Rapports aux gouvernements.....
35	Conférences des premiers ministres.....
35	Conférences des premiers ministres provinciaux.....
36	SITE WEB DU SCIC.....
36	POUR PLUS D'INFORMATION.....



SECRÉTARIAT DES
CONFÉRENCES
INTERGOUVERNEMENTALES
CANADIENNES

2005-2006

RAPPORT SUR LE RENDEMENT


L'honorable Michael Chong
Président du Conseil privé de la Reine pour le Canada

Avant-propos

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats au Parlement et aux citoyens. Ils sont au cœur même de l'application du concept du gouvernement redevable.

Les ministères et les organismes sont invités à rédiger leurs rapports en appliquant les principes pour l'établissement de rapports publics efficaces (voir le Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2005-2006 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement: http://www.lbs-sct.gc.ca/rma/dpr/05-06/guidelines/guide_f.asp).

Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats - soit les avantages dévolus aux Canadiens et aux Canadiennes et à la société canadienne - et il doit refléter ce que l'organisation a pu contribuer à ces résultats. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte, faire le lien entre le rendement et les engagements antérieurs, expliquer les changements ainsi que décrire les risques et les défis auxquels le ministère a été exposé en répondant aux attentes sur le rendement. Le rapport doit aussi souligner les réalisations obtenues en partenariat avec d'autres organisations gouvernementales et non-gouvernementales. Et comme il est nécessaire de dépendre judicieusement, il doit exposer les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Le présent rapport ministériel sur le rendement (ainsi que ceux de nombreux autres ministères et organismes) peut être consulté sur le site Web du Secrétaire du Conseil du Canada à l'adresse suivante : <http://www.lbs-sct.gc.ca/est-pre/estimf.asp>.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à améliorer sans cesse les rapports qu'il présente au Parlement et aux Canadiens et Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer, au fil du temps, la qualité des rapports ministériels sur le rendement et autres rapports.

Les observations ou les questions peuvent être adressées à :

Direction de la gestion axée sur les résultats
Secrétaire du Conseil du Canada
L'Esplanade Laurier, Ottawa (Ontario) K1A 0R5

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du Budget principal des dépenses.

Partie II – Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par résultat stratégique, activité de programme et résultats prévus. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2006

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès des Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) KIA 0S5

Téléphone : 613-941-5995
Sans frais : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Courriel : publications@tpsgc.gc.ca

No. de catalogue : BT31-4/26-2006
ISBN 0-660-63144-X



Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2006

